DR. ARIFUDDIN MUDA HARAHAP, M.HUM.

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA MELALUI PERJANJIAN KERJA BERSAMA

DR. ARIFUDDIN MUDA HARAHAP, M.HUM.

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA MELALUI PERJANJIAN KERJA BERSAMA

Dr. Budi Sastra Panjaitan, M.Hum. (ed.)

Diterbitkan Oleh:
CV. MANHAJI Medan
2 0 1 9

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA MELALUI PERJANJIAN KERJA BERSAMA

Penulis :
Dr. Arifuddin Muda Harahap, M.Hum.

Editor :
Dr. Budi Sastra Panjaitan, M.Hum

Penata Letak :
Johan Iskandar, S.Si.

Perancang Sampul :
Muhammad Hakiki, S.Kom.

Diterbitkan:
CV. Manhaji Medan
e-mail: cvmanhaji@yahoo.com
Cetakan Pertama : November 2019

ISBN: 978-602-0746-66-1

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT atas limpahan rahmat dan anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan buku dengan judul ***"Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Melalui Perjanjian Kerja Bersama"***.

Tidak lupa Shalawat dan salam dihaturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menyampaikan petunjuk dari Allah SWT untuk kita semua sebagai ummatnya, beliau telah menyampaikan syari'ah secara sempurna dan satu-satunya karunia paling besar bagi seluruh alam semesta.

Buku ini disusun dengan latar belakang perlunya informasi terhadap perlindungan tenaga kerja di Indonesia, khususnya terkait kepada perjanjian kerja bersama. Dengan segala keterbatasan buku ini masih perlu penyempurnaan, untuk hal tersebut kritik dan saran merupakan alat dari penyempurnaan buku ini.

Tidak lupa dalam kesempatan ini diucapkan terimakasih kepada keluarga yang senantiasa mendukung dan mendoakan penulis, terkhusus kepada istri dan anak penulis, terima kasih juga disampaikan kepada sahabat, kerabat, dan semua pihak yang telah mendukung serta membantu selama proses penyelesaian hingga rampungnya buku ini.

Apabila kemudian terdapat kesalahan dalam buku itu, itu berarti berasal dari penulis dan apabila kemudian terdapat kebenaran dan

kemanfaatan dalam buku ini adalah semata-mata karena bantuan berbagai pihak serta tentunya atas sifat kasih-Nya Allah SWT.

Semoga buku ini mampu memberikan manfaat kepada semua pihak, khususnya bagi tenaga kerja Indonesia, Amin.

Medan, November 2019
Penulis.

Dr. Arifuddin Muda Harahap, M.Hum.

PENGANTAR EDITOR

Perjanjian kerja bersama (PKB) adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. PKB mengatur hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha serta menjadi pedoman penyelesaian perselisihan antara kedua belah pihak. Dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat satu PKB yang berlaku bagi pekerja dan pengusaha di perusahaan tersebut.

Penyusunan PKB harus dilaksanakan secara musyawarah oleh serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha dalam Bahasa Indonesia dan jikapun dibuat tidak dalam Bahasa Indonesia, wajib diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah.

Masa berlaku PKB paling lama 2 tahun dan dapat diperpanjang paling lama 1 tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja. Perundingan pembuatan PKB berikutnya dapat dimulai paling cepat 3 bulan sebelum berahirnya PKB yang sedang berlaku. Apabila perundingan pembuatan PKB berikutnya tidak mencapai kesepakatan maka PKB yang sedang berlaku tetap berlaku untuk paling lama 1 tahun ke depan.

PKB bukan hanya mengatur hak dan kewajiban kepada kedua belah pihak, tetapi juga mengatur mekanisme penyelesaian sengketa. PKB harus disusun sedemikian rupa dan tidak menimbulkan multi tafsir agar penerapannya tidak pula melahirkan konflik kepentingan yang berbeda. Menjadi sebuah persoalan kemudian apabila dalam praktek ternyata tidak terdapat PKB, kedudukan yang lemah pada pekerja akan semakin lemah, jika hal ini terjadi perlindungan secara hukum kepada pekerja sulit untuk diwujudkan.

PKB dimaksudkan sebagai acuan dalam mengatur hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha yang mengatur siklus ketenagakerjaan di perusahaan yang bersangkutan. Mengingat pentingnya PKB dalam rangka membangun hubungan kerja yang dinamis dengan berbagai permasalahan yang dapat muncul kapan saja maka sudah semestinya pelaksanaan dari PKB yang telah disepakati harus tetap menjadi acuan dalam hubungan kerja. Selain mengatur perihal hubungan kerja, PKB juga memberikan manfaat kepada kedua belah pihak yang meliputi:

1. Dengan adanya PKB, perusahaan akan mendapat penilaian positif, bukan hanya dari Pemerintah tetapi dari semua pihak karena dianggap sudah mampu menjalankan hubungan kerja yang harmonis sebagaimana perintah undang-undang ketenagakerjaan.
2. PKB akan mewujudkan hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dengan pengusaha, hubungan harmonis tersebut pada ahirnya akan melahirkan etos kerja yang baik dan berkurangnya perselisihan kerja.
3. Pekerja akan mempunyai kinerja yang lebih produktif karena terlindungi dengan baik melalui PKB.

Buku dengan judul **Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Melalui Perjanjian Kerja Bersama** sengaja disusun oleh ahlinya agar pemahaman terhadap pentingnya perlindungan pekerja melalui PKB dapat tersosialisasikan kepada semua pihak, bukan hanya kepada pekerja, tetapi juga kepada pengusaha, bahkan kepada pihak-pihak yang

berkepentingan lainnya. Mudah-mudahan usaha penulis dalam rangka berbagi ilmu dan pengetahuan yang berhubungan dengan perlindungan pekerja melalui PKB membuahkan hasil yang positif, amin.

Medan, November 2019
Editor,

Dr. Budi Sastra Panjaitan, M.Hum.

DAFTAR ISI

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pembangunan ekonomi dalam sebuah negara sangat diperlukan, karena baiknya kondisi ekonomi negara dapat berdampak positif kepada kesejahteraan warga negara. Dalam melaksanakan pembangunan ekonomi diperlukan hubungan yang baik dari semua pihak terutama dari pihak pemerintah dan sektor swasta guna memperkokoh perekonomian negara. Peran sektor swasta dalam hal ini yaitu pengusaha maupun investor dapat juga menciptakan perluasan kesempatan kerja bagi masyarakat sehingga dapat juga membantu program pemerintah dalam mengurangi permasalahan pengangguran.

Pembangunan ketenagakerjaan yang terkait dengan pengurangan pengangguran sebagai bagian yang urgen dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan kesejahteraan, harkat, martabat yang khususnya dikaitkan dengan tenaga kerja. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhinya hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan, yaitu keterkaitan dengan pihak pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dalam sistem ketenagakerjaan sehingga terciptalah hubungan kerja yang baik. Berjalannya hubungan kerja yang baik, dapat membatu pemerintah dalam upaya menurangi tingkat pengangguran.

Pembangunan sektor ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pembangunan nasional sebagai pengamalan pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, yang diarahkan kepada peningkatan harkat, martabat dan kemampuan manusia serta kepercayaan kepada diri sendiri dalam rangka mewujudkan masyarakat sejahtera, adil dan makmur baik secara materi maupun spiritual.

Fungsi tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapi. Oleh kerena itu bagi tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas nasional.[1]

Bentuk perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat mendasar dengan berazaskan usaha bersama, kekeluargaan yang dilakukan secara gotong-royang sebagaimana terkandung dalam jiwa dan semangat pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.[2] Dalam rangka menciptakan landasan untuk meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan tenaga kerja, Undang-Undang mengatur penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja sebagai perwujudan pertanggungan sosial sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.

Pemerintah bertanggung jawab dalam pengupayaan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar negeri. Tanggung jawab perluasan kesempatan kerja ada pada pemerintah, tetapi masyarakat juga didorong untuk ikut mengupayakan perluasan kesempatan

---

[1] Tenaga Kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

[2] Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebahagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin dan meninggal dunia.

kerja ini. Karena itu, diharapkan lembaga keuangan, baik perbankan, non perbankan dan dunia usaha perlu membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.[3]

Salah satu solusi pemerintah Indonesia untuk mengurangi pengangguran dan meningkatkan taraf hidup masyarakat Indonesia adalah memanfaatkan pasar kerja ataupun lapangan kerja baik di dalam maupun diluar negeri. Sumber daya manusia ini apabila dimanfaatkan dengan maksimal mungkin bukan saja dapat meningkatkan taraf hidup masyarakat itu sendiri, tetapi juga dapat menghasilkan devisa bagi kas negara.

Kepentingan terhadap pekerja mulai diperhatikan pada saat Negara sedang menggapai tujuan kesejahteraan rakyat. Indonesia dalam mencapai tujuan kesejahteraan rakyat, melakukan univikasi terhadap peraturan hukum, menegembangkan industrialisasi sesuai dengan tuntutan kebutuhan zaman dan pada saat yang sama memperhatikan perlindungan terhadap tenaga kerja sebagaimana negara-negara maju lainnya. Sehingga Indonesia memperhatikan kepentingan tenaga kerja kemudian pemerintah melakukan intervensi melalui pembentukan hukum yang melindungi pihak yang lemah (tenaga kerja).[4]

Pada dasarnya kebijakan dasar hukum ketenagakerjaan adalah untuk melindungi pihak yang lemah, dalam hal ini pekerja/buruh dari penzoliman pihak pengusaha yang dapat timbul dalam hubungan kerja dengan tujuan memberikan perlindungan hukum dan mewujudkan keadilan dan kesejahteraan.

Fungsi dan tujuan hukum ketenagakerjaan tidak lepas dari tujuan hukum pada umumnya, yang oleh Gustav Radbrugh disebut tiga nilai

---

[3] Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan,* Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003, Hlm, 22

[4] Erman Rajagukguk, *Peran Hukum Di Indonesia*, *Menjaga Persatuan, memulihkan ekonomi dan memeprluas Kesejahteraan Sosial,* Pidato Dies Natalis Dan Peringatan Tahun Emas Universitas Indonesia (1950-2000), Kampus UI Depok Jakarta, 5 Februari 2000, Hlm, 14.

dasar dari hukum yaitu keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum.[5] Sedangkan Theo Hujbers menguraikan tiga tujuan hukum sebagai pemelihara kepentingan umum dalam masyarakat, menjaga hak-hak manusia dan mewujudkan keadilan dalam hidup bersama.[6] Selain itu, Sunaryati hartono mengungkapkan bahwa hukum bukan merupakan tujuan, akan tetapi hanya merupakan jembatan yang akan membawa kita kepada ide yang dicita-citakan (tujuan hukum).[7]

Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari para pihak yang kuat kepada para pihak yang lemah.[8] Dalam hal ini pihak yang kuat adalah pihak perusahaan dan pihak yang lemah adalah pihak tenaga kerja.

Perlindungan terhadap tenaga kerja banyak mendapat perhatian di dalam Hukum ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terdapat beberapa pasal yang membahas tentang perlindungan tenaga kerja, yaitu:

1. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memeberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c)
2. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5)
3. Setiap pekerja buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6)
4. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai

---

[5] Satjipto Rahardjo, *Pemanfaatan Ilmu-Ilmu Sosial Bagi Pengembangan Ilmu Hukum,* Alumni, Bandung, 1977, Hlm, 42

[6] Theo Hujbers, *Filsafat Hukum Dalam Lintasan Sejarah,* Kanisius, Yogyakarta, 1982, Hlm, 289.

[7] Sunaryati Hartono, *Politik Hukum Menuju Satu Sistem Hukum Nasional,* Alumni, Bandung, Hlm, 1.

[8] Abdul Khakim, *Hukum Ketanagakerjaan,* Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, Hlm, 61

dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11).

5. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31)
6. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat (1)).
7. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 104 ayat (1)).

Beberapa pasal yang disebutkan diatas, kesemuanya adalah merupakan bukti dari adanya perhatian pemerintah dalam melaksanakan perlindungan terhadap tenaga kerja/buruh dan selanjutnya wajib dilaksanakan di dalam hubungan industrial/hubungan kerja. Pemerintah sebagi pihak penengah ataupun independent dalam berjalannya hubungan kerja bertugas sebagai pengawas. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 176 menyebutkan bahwa pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan Perundang-undangan ketenagakerjaan.

Pemerintah sebagai pengawas dalam pelaksanaan hubungan industrial wajib bersikap independent, yaitu tidak berpihak kepada salah satu para pihak di dalam hubungan industrial. Sebagai pengawas, pemerintah juga bertugas dalam melakukan pembinaan[9] terhadap

[9] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 173;
Ayat (1) menyebutkan: Pemerintah wajib melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

Ayat (2) menyebutkan: Pembinaan sebagaimana disebutkan dalam ayat (1), dapat mengikutsertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan organisasi profesi terkait.

Ayat (3) menyebutkan: Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.

para pihak dalam hubungan industrial, dengan harapan terlaksananya seluruh peraturan dan perundang-undangan ketenagakerjaan termasuk perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama yang telah disepakati oleh para pihak di dalam hubungan kerja (pekerja/buru, serikat pekerja/serikat buruh, pengusaha dan organisasi pengusaha). Dengan berjalannya seluruh aturan ketenagakerjaan, yang ada secara otomatis akan terciptalah hubungan industrial yang harmonis dan para pihak dalam hubungan industrial akan terlidungilah hak-haknya.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja, yakni suatu perjanjian dimana pekerja menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada pihak perusahaan/ majikan dan pengusaha/majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.[10]

Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur ataupun yang memuat hak dan kewajiban antara pekerja/ buruh dan pengusaha. Standart hak dan kewajiban haruslah seimbang antara pekerja dan pengusaha. Oleh karena itu secara mendasar "hak pekerja/buruh" merupakan "kewajiban Pengusaha" dan sebaliknya "hak pengusaha" adalah merupakan "kewajiban pekerja/buruh".

Pelaksanaan hubungan kerja dalam sistem ketenagakerjaan sangat berkaitan dengan perjanjian, agar terciptanya hubungan kerja yang baik antara pekerja dan pemberi kerja sehingga kedua belah pihak terikat dalam perjanjian kerja yang memuat hak dan kewajiban kedua belah pihak. Setiap hubungan kerja yang tercipta, baik formal maupun informal, pada dasarnya selalu didahului dengan adanya perjanjian kerja. Untuk pekerjaan informal, perjanjian kerja antara pemberi pekerjaan dengan penerima pekerjaan, biasanya dilakukan secara lisan, sedangkan pekerjaan-pekerjaan yang formal, seperti pabrik atau perusahaan lainnya, perjanjian kerja umumnya dibuat secara tertulis.[11]

---

[10] *Loc. Cit,* Hlm, 113

[11] Sehat Samanik, *Outsourcing Dan Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,* DSS Publishing, Jakarta, 2007, Hlm, 127, bahwa pada dasarnya perjanjian kerja baik tertulis maupun tidak tertulis sama-sama mempunyai kekuatan yang mengikat kedua belah pihak.

Istilah perjanjanjian dalam KUH Perdata ialah perikatan atau *verbintenis* (Pasal 1233) dan persetujuan atau *overeenkomst* (Pasal 1313). Di Indonesia istilah *verbintenis* diterjemahkan dalam 3 (tiga) arti, yaitu perikatan, perhutangan dan perjanjian. Sedangkan istilah *overeenkomst* diterjemahkan dalam 2 (dua) arti, yaitu perjanjian dan persetujuan.[12]

Manfaat dari perjanjian kerja antara lain adalah ketika salah satu pihak tidak melaksanakan kewajibannya, maka pihak yang merasa dirugikan dapat dapat menutut pihak lainnya berdasarkan apa yang telah diperjanjikan, karena adanya bukti tertulis yang akan memperlihatkan hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Pengertian mengenai perjanjian yang diatur oleh Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1313: "Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya". Kesimpulan dari pengertian tersebut bahwa kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang.[13]

Dalam suatu perjanjian dikenal adanya asas kebebasan berkontrak atau *freedom of contract*, maksudnya adalah bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat perjanjian yang berisi dan macam apapun, asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum. Dengan kata lain asas kebebasan berkontrak memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada masyarakat untuk mengadakan perjanjian yang berisi dan berbentuk apa saja.[14] Oleh karena itu diharapkan seluruh perusahaan yang mempekerjakan pekerja membuat perjanjian kerja bersama dengan para pekerjanya, yang pada akhirnya

---

[12] Kosidin, Koko, *Perjanjian Kerja-Perjanjian perburuhan dan Peraturan Perusahaan,* CV Mandar Maju, Bandung, 1999, Hlm, 2.

[13] Djumadi, *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja,* PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, Hlm, 13, bahwa Perbandingannya dengan pengertian perjanjian kerja, para pihak yang dalam perjanjian tidak dalam kedudukan yang sama dan seimbang, dimana pihak yang satu (pekerja/buruh) mengikatkan diri dan bekerja di bawah perintah orang lain, yaitu pengusaha/majikan.

[14] Subekti, *Hukum Perjanjian*, PT. Intermasa, Cetakan IV, Jakarta, 1979, Hlm, 13.

diharapkan pekerja yang biasanya selalu dirugikan dapat terlindungi hak-haknya berdasarkan perjanjian kerja bersama yang telah disepakati.

Menurut ketentuan Pasal 1338 (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menentukan bahwa suatu perjanjian atau persetujuan yang sah adalah mengikat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Oleh karena ada ketentuan ini, supaya keberadaan suatu perjanjian diakui oleh undang-undang *(legally conclude contract)* haruslah sesuai dengan syarat-syarat yang ditentukan oleh undang-undang. Adapun syarat sahnya suatu perjanjian atau persetujuan yang telah ditentukan di dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, antara lain :

1. Sepakat mereka yang mengikatkan diri;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian;
3. Suatu hal tertentu;
4. Suatu sebab yang halal.

Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.[15] Yunus Shamad berpendapat bahwa perjanjian kerja bersama ialah suatu perjanjian dimana serikat pekerja/buruh mengikatkan diri untuk bekerja pada pemberi kerja dengan menerima imbalan berupa upah sesuai dengan syarat-syarat yang dijanjikan atau disetujui bersama.[16].

Bila dilihat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ternyata yang diatur hanya hak dan kewajiban

[15] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (21)

[16] Shamad Yunus, *Hubungan Industrial Di Indonesia,* PT. Bina Sumber Daya Manusia, Jakarta, 1995, Hlm, 55

pengusaha dan pekerja/buruh tentang norma kerja secara umum, sedangkan mengenai syarat-syarat kerja tidak ada diatur seperti tunjangan keluarga pekerja, kenaikan upah, pakaian kerja, jam masuk kerja, jam pulang kerja, mutasi, kenaikan pangkat/jabatan, biaya transportasi, uang makan dan lainnya sesuai dengan kondisi kerja di masing-masing perusahaan. Melihat kepada syarat-syarat kerja yang luas sesuai dengan kondisi kerja dan kemudian yang tidak ada diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan seharusnya undang-undang dilengkapi dengan pengaturan syarat-syarat kerja.[17] Sehingga para pekerja lebih terlindungi oleh aturan perundang-undangan yang berlaku.

Sehubungan dengan tidak diaturnya keseluruhan sistem atau hal-hal tehnis dalam berjalannya hubungan kerja ataupun hubungan industrial, maka para pihak membuat perjanjian kerja yang berisikan hal-hal tekhis yang berjalan dalam hubungan kerja. Walaupun demikian perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh para pihak tetap tidak boleh bertentangan dengan aturan hukum formal yang ada.

Perjanjian kerja bersama sangat berfungsi dalam perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, karena di dalam perjanjian kerja bersama terdapat klausul-klausul yang mencantumkan hal-hal teknis saat berjalannya hubungan kerja yang belum diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, serta keberadaan perjanjian kerja bersama dibuat berdasarkan kesepakatan para pihak dalam hubungan kerja. Perjanjian kerja bersama sebagai salah satu dasar hukum dalam terlaksananya hubungan kerja, sehingga dapat berfungsi sebagai perlindungan kepentingan, pegangan yuridis dan kepastian hukum bagi serkat pekerja/ buruh (buruh/pekerja) dan juga pengusaha, terutama bagi pekerja/buruh sebab dalam perjanjian kerja bersama terdapat peran melindungi pekerja/buruh.[18]

---

[17] Sudikno Mertokusumo, mengatakan bahwa disadari bahwa undang-undang tidaklah lengkap, nilai-nilai yang dituangkan didalam undang-undang tidak lagi sesuai dengan perkembangan kehidupan bersama, sehingga terdapat kekosongan-kekosongan hukum dan ketidakjelasan dalam undang-undang. Lihat dalam Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar,* Liberty, Yogyakarta, 1996, Hlm, 91.

[18] Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja-Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaaan,* Mandar Maju, Bandung, 1999, Hlm, 14.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) berfungsi sebagai pelindung tenaga kerja karena isi dari PKB berisikan hak-hak pekerja yang telah disepakati akan memiliki kepastian hukum bagi para pihak, sehingga apabila hak-hak pekerja tidak dipenuhi oleh pihak pengusaha, maka pekerja dapat memperjuangkan haknya melalui jalur hukum berdasakan perjanjian kerja bersama yang telah disepakati. Dengan perjanjian kerja bersama, diharapkan para pengusaha akan melaksanakan kewajibannya yaitu memberikan hak-hak para pekerja/buruh.

Berdasarkan penelitian awal, Penulis mendapatkan bahwa ada beberapa perusahaan/pengusaha di Provinsi Sumatera Utara seperti PT. Cipta Sari Perkasa, PT. Trisula Perkasa, PT. Panca Prima Indomandiri, PT. Era Husada, PT. Laras Maju Santosa yang memiliki permasalahan tentang pelaksanaan PKB[19] sehingga terindikasi mengakibatkan kerugian bagi para pekerja/buruh sehingga dapat mengakibatkan tidak berjalannya perlindungan hukum bagi tenaga kerja. Dengan adanya pengusaha yang tidak menjalankan klausul dalam PKB yang telah disepakati, maka dapat mengakibatkan tidak berjalannya perlindungan hukum terhadap para pekerja/buruh serta dapat juga mengakibatkan berkurangnya kesejahteraan bagi tenaga kerja. Oleh karena hal tersebut, Penulis ingin meneliti tentang fungsi PKB dalam memberikan perlindungan hukum dan kesejahteraan bagi tenaga kerja serta hambatan dan solusi tentang tidak berjalannya seluruh klausul yang termuat dalam PKB di beberapa perusahaan yang ada di Sumatera Utara.

Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara dalam melaksanakan kegiatan dan pengawasannya selalu

[19] Dari data yang terdapat di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara terdapat 392 perusahan yang memiliki PKB. Dalam penelitian ini, peneliti hanya mengambil sampel pada 5 (lima) perusahaan (PT. Cipta Sari Perkasa, PT. Trisula Perkasa, PT. Panca Prima Indomandiri, PT. Era Husada, PT. Laras Maju Santosa), hal ini didasari pertimbangan sebagai berikut:

1. Permasalahan yang terjadi di perusahaan terkait dengan PKB hamper sama, sehingga dapat terwakilakan oleh 5 (lima) perusahaan yang menjadi sampel dalam penelitian ini.
2. Dinas Tenaga Kerja DAN Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara hanya memberikan rekomendasi 5 (lima) sampel perusahaan dalam pelaksanaan penelitian ini.

menyampaikan bahwa segala hal yang terkait dengan permasalahan dibidang ketenagakerjaan haruslah diselesaikan dengan musyawarah dan mufakat. Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara yang dalam hal ini merupakan perwakilan pemerintah daerah selalu menyampaikan juga bahwa peran pemerintah sebagai pengawas dan pihak independent harus selalu diikutsertakan dalam menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan, sehingga di Provinsi Sumatera Utara peran pemerintah dalam tripartit cukup kuat dalam membantu penyelesaian permasalahan ketenagakerjaan.

Peraturan yang merupakan sumber hukum yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan di Indonesia adalah:[20]

1. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/ Buruh (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3889);
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279), yang mencabut 15 (lima belas ordonansi), yaitu :
    a. Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk melakukan Pekerjaan di Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1887 Nomor 8);
    b. Ordonansi tanggal 17 desember 1925 Peraturan tentang Pembatasan Kerja Anak dan Kerja Malam bagi Wanita (Staatsblad Tahun 1925 Mo. 647);
    c. Ordonansi Tahun 1926 Peraturan mengenai Kerja Anak-Anak dan Orang Muda di Atas Kapal (Staatsblad Tahun 1926 Nomor 87);
    d. Ordonansi tanggal 4 Mei 1936 Tentang Ordonansi untuk mengatur Kegiatan Mencari Calon Pekerja (Staatsblad Tahun1936 Nomor 208);

[20] Zaeni Asyhadie, *Op. Cit,* Hlm, 3.

e. Ordonansi Tentang Pemulangan Buruh yang Diterima atau Dikerahkan dari Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1939 Nomor 545);

f. Ordonansi Nomor 9 Tahun 1949 Tentang Pembatasan Kerja Anak-Anak (Staatsblad Tahun 1949 Nomor 8);

g. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951 Tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Kerja Tahun 1948 Nomor 12 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 2);

h. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 Tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan (Lembaran Negara Tahun 1954 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Nomor 589a);

i. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Tahun 1958 Nomor 8);

j. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1961 Tentang Wajib Kerja Sarjana (Lembaran Negara Tahun 1961 Nomor 207, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2270);

k. Undang-Undang Nomor 7 PNPS Tahun 1963 Tentang Pencegahan Pemogokan dan/atau Penutupan *(Lock Out)* di Perusahaan Jawatan dan Badan yang Vital (Lembaran Negara Tahun 1963 Nomor 67);

l. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2912);

m. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1997 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3702);

n. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1998 Tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang

Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1998 Nomor 184, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3791); dan

o. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2000 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2000 Tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 240, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4042).

3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-Undang ini mencabut :

   a. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Lembaran Negara Tahun 1957 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1227); dan

   b. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta (Lembaran Negara Tahun 1964 Nomor 93, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2686);

Selain peraturan-peraturan tersebut, ada sumber hukum tertulis yang datangnya dari para pihak yang terikat dalam hubungan kerja, yaitu:

a. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan;

b. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak;

c. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/buruh yang tercatat pada

instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak.

Melihat tujuan utama pengusaha adalah untuk meningkatkan daya saing, efesiensi, dapat menciptakan kesempatan kerja seluas-luasnya, perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh juga harus tetap menjadi prioritas. Pentingnya perlindungan bagi pekerja/buruh biasanya berhadapan dengan kepentingan pengusaha untuk tetap dapat bertahan *(survive)* dalam menjalankan usahanya. Sehingga seringkali pihak yang terkait secara langsung adalah pengusaha dan pekerja/buruh.[21]

Berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja sebagai pihak yang lemah dibandingkan dengan pihak pengusaha sangatlah penting untuk diteliti. Pemerintah yang berfungsi sebagai pihak pengawas hubungan kerja sangat berfungsi dalam terwujudnya perlindungan terhadap pekerja/buruh. Sebagai pihak pengawas dalam hubungan kerja, pemerintah juga diharapkan dapat menjalankan fungsinya dengan baik sehingga hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh dapat berjalan dengan baik yang pada akhirnya akan terciptalah perlindungan bagi tenaga kerja/buruh. Pemerintah selain sebagai pihak pengawas dalam terlaksanya hubungan kerja, diharapkan juga dapat melakukan kontrol terhadap terlaksananya PKB di perusahaan, sehingga pihak pengusaha dan pekerja dapat melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing sesuai dengan kesepakatan yang telah tuangkan di dalam PKB.

Perjanjian Kerja Sama yang dibuat oleh serikat dan pengusaha yang didalamnya termuat hak dan kewajiban kedua belah pihak, diharapkan dapat mewujudkan kesejahteraan bagi tenaga kerja yang merupakan tujuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.[22]

---

[21] Tim Kontan, *Ada Apa Dengan Buruh,* Majalah kontan Vol. II/Edisi XXIII, 07-20 Mei 2006, Jakarta, 2006, Hlm, 9

[22] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 4; Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan hanya mengatur permasalahan perlindungan tenaga kerja secara umum. Perlindungan tenaga kerja secara umum dimaksud seperti perlindungan upah, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, perlindungan tenaga kerja cacat serta perlindungan tenaga kerja perempuan. Pengaturan perundang-undangan Ketenagakerjaan dapat dikatakan hanya mengatur secara umum tentang perlindungan tenaga kerja/buruh.

Penulis memiliki kesimpulan sementara bahwa PKB yang disepakati oleh pihak pengusaha dan serikat pekerja/buruh memiliki fungsi penting dalam perlindungan tenaga kerja karena didalamnya mencakup hal yang lebih spesifik mengenai hubungan kerja yang dilaksanakan, oleh karena itulah penulis mencoba untuk meneliti tentang Fungsi Perjanjian Kerja Bersama Dalam Memberikan Perlindungan Hukum dan Kesejahteraan Bagi Tenaga Kerja (Studi Analisis Provinsi Sumatera Utara)

B. Identifikasi Masalah

Mengamati dari uraian tersebut di atas, maka pokok penelitian pada tulisan ini dapat dibuat sebagai berikut:

1. Bagaimana fungsi perjanjian kerja bersama dalam memberikan perlindungan hukum dan kesejahteraan bagi tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara?
2. Bagaimana hambatan dan solusi perlindungan tenaga kerja dikaitkan dengan perjanjian kerja bersama?

---

a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
d. Meningkatkan kesejahteraab tenaga kerja dan keluarganya.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai pada penelitian ini, yakni:

1. Untuk memahami dan mengkaji lebih mendalam tentang fungsi perjanjian kerja bersama dalam memberikan perlindungan hukum dan kesejahteraan bagi tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk memahami dan mengkaji lebih mendalam hambatan serta mendapatkan solusi perlindungan tenaga kerja dikaitkan dengan perjanjian kerja bersama.

D. Kegunaan Penelitian

Untuk memberikan hasil penelitian yang berguna, serta diharapkan mampu menjadi dasar secara keseluruhan untuk dijadikan pedoman bagi pelaksanaan secara teoritis maupun praktis dan khasanah keilmuan tentang hukum ketenagakerjaan, maka penelitian ini diharapkan bermanfaat diantaranya:

1. Kegunaan Teoritis

Dilihat dari sudut pandang teoritis, penelitian ini diharapkan dapat membuka wawasan dan paradigma berpikir (*mindset*) dalam memahami dan mendalami permasalahan ketenagakerjaan. Dengan penelitian ini, diharapkan akan mampu memberikan analisis yang tajam dan akurat tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di Sumatera Utara.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Tenaga Kerja.

Dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pembelajaran terhadap permasalahan perlindungan hukum bagi tenaga kerja dikaitkan dengan hak perlindungan bagi pekerja yang dikaitkan dengan PKB yang disepakti oleh pekerja dan pengusaha serta pada akhirnya dapat mensejahterakan tenaga kerja.

b. Bagi Perusahaan

Memberikan pemahaman bagi pengusaha bahwa pengusaha wajib menjalankan kewajibannya dalam

perlindungan dan kesejahteraan bagi tenaga kerja yang dikaitkan dengan PKB yang disepakati oleh pihak pekerja dan pengusaha.

c. Bagi Pemerintah

Memberikan masukan kepada pemerintah, dalam hal ini secara khusus kepada Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Provinsi Sumatera Utara sebagai pihak pengawas ketenagakerjaan, dapat mengawasi hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha khususnya pelaksanaan klausul PKB antara pengusaha dan pekerja, sehingga fungsi PKB dalam melindungi tenaga kerja dapat terlaksana.

d. Bagi Masyarakat

Dapat memberikan informasi dan sumbangan pemikiran kepada masyarakat bahwa pada prinsipnya apabila peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan dan PKB yang telah disepakti oleh pihak pekerja dan pihak pengusaha terlaksana dengan baik, maka perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja akan terwujud.

Memberikan pemahaman bagi pengusaha bahwa pengusaha wajib menjalankan kewajibannya dalam perlindungan tenaga kerja yang dikaitkan dengan PKB yang disepakai oleh pihak pekerja dan pengusaha.

E. Metode Kajian Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan yuridis normatif[23] dan yuridis sosiologi. Pendekatan yuridis normatif untuk melihat dari segi hukum ketenagakerjaan sehingga akan

[23] Roni Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum Dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia Semarang, 1998, Hlm, 11.

mengarah penelitian pada aspek hukum. Berdasarkan yuridis sosiologis[24] digunakan untuk melihat kenyataan secara langsung yang terjadi antara kerja/buruh, serikat pekerja/buruh dengan pengusaha khususnya didalam pelaksanaan PKB.

Pada penelitian hukum yururidis normatif dimanfaatkan bahan-bahan hukum primer serta bahan hukum sekunder dan kegiatan penelitian normatif lebih menuju pada penelitian inventarisasi hukum serta untuk menemukan hukum *inconcrito*. Pada penelitian empiris sosiologis direncanakan melakukan penelitian dengan cara *kualitatif induktif eksplanatoris* yaitu dengan cara mengamati kejadian-kegiatan atau fakta-fakta yang dianggap relevan dengan perihal penelitian lalu melakukan penelitian untuk dapat menjelaskan serta mengembangkan fakta sesuai dengan hukum yang sedang berlaku. Sehingga penelitian ini sebagai pendekatan pada masalah aspek hukum perlindungan hak-hak tenaga kerja Indonesia sesuai dengan peraturan yang berlaku. Penggunaan metode dengan pendekatan ini dimaksudkan untuk memahami hubungan dan keterkaitan antara aspek-aspek hukum, dengan realitas emperik dalam masyarakat.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analitis. Adapun yang dimaksud dengan deskriptif analitis adalah membuat deskripsi atau gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta, sifat dan hubungan antara fenomena yang diteliti dengan peraturan yang mengatur objek yang diteliti, kemudian menganalisisnya, yaitu mencari sebab akibat dari suatu hal dan menguraikannya secara konsisten dan sistematis serta logis.[25] Melalui penelitian ini, akan

---

[24] *Ibid,* Hlm, 34.

[25] Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, Galia Indonesia, Jakarta, 1985, hlm. 63, 72, 405, 406 & 427. Lihat pula Hilman Hadikusuma, Metode Pembuatan Kertas Kerja atau Skripsi Ilmu Hukum, Mandar Maju, Bandung, 1995, hlm. 98.

digambarkan analisis yuridis mengenai hubungan sebab akibat yang menjadi fokus kajian disertasi, yakni fungsi PKB dalam melindungi hak-hak pekerja dan tercapainya kesejahteraan bagi tenaga kerja.

3. Sumber dan Tehnik Pengumpulan Data

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini, yaitu berdasarkan sumbernya adalah data primer dan berdasarkan sifatnya adalah data kuantitatif. Di dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui penelitian di lapangan dengan cara wawancara yang dipilih dengan pihak-pihak yang terkait seperti organisasi pengusaha (APINDO),[26] serikat pekerja pekerja/ buruh (SPSI) dan Dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi Sumatera Utara sebagai pengawas hubungan kerja lembaga swadaya masyarakat (LSM) pemerhati terhadap masalah-masalah ketenagakerjaan.

Di dalam penelitian ini di ambil dari populasi yaitu perusahaan pernah mengalami masalah berkaitan dengan PKB (yaitu 5 perusahaan), kemudian dipilih responden dari perwakilan pengusaha, pekerja/buruh, pihak Pimpinan Unit Kerja (PUK) perusahaaan, SPSI Sumatera Utara dan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara, dengan tehnik sampling bertujuan (purposive sampling).

[26] APINDO adalah singkatan Asosiasi Pengusaha Indonesia, organisasi pengusaha ini berdiri sejak 31 januari 1952, pada awalnya berbentuk badan pehimpunan Urusan sosial Ekonomi Pengusaha Seluruh Indonesia disingkat "PUSPI" dan dintarakan mulai berlaku untuk seluruh Indonesia oleh rapat pengurus "PUSPI" pusat pada tanggal 29 februari 1980 di Jakarta.kemudian pada Munas ke-1 di Yogyakarta tanggal 15-16 januari 1982 diubah manjadi "Perhimpunan Urusan Sosial Ekonomi Pengusaha Indonesia disingkat "PUSPI". Kemudian lagi disempurnakan pada Munas ke-II di Surabaya pada tanggal 29-30 Januari 1985 dari "PUSPI" menjadi "Asosias Pengusaha Indonesia" disingkat "APINDO" yang pertugas khusus mengurus masalah ketenagakerjaan yang perhubungan dengan pengusaha dan pemerintah (mengurusi masalah hubungan industrial). Dapat dilihat dalam mengapa harus "APINDO", (Medan: Sekretariat DPD APINDO, Jln. Sei Dei No. 21 LT. 2)

Penelitian ini dilakukan di Provinsi Sumatera Utara dengan pertimbangan bahwa Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu daerah industri di Indonesia. Dilihat dari sifatnya, penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif[27]. Penelitian deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan data seteliti mungkin tentang manusia atau keadaan dan gejala-gejala lainnya.[28] Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif ini diharapkan akan ditemukan makna-makna yang tersembunyi dibalik obyek ataupun subyek yang akan diteliti, dengan demikian metode ini dapat menjangkau dua hal sekaligus yaitu dunia obyektif sebagai suatu konsep keseluruhan *(holistik)* untuk mengungkapkan rahasia sesuatu dilakukan dengan menghimpun informasi dalam keadaan sewajarnya *(natural setting)*, mempergunakan cara kerja yang sistematik, terarah dan dapat dipertanggungjawabkan, artinya penelitian ini tidak hanya merekam hal-hal yang nampak secara eksplisit saja bahkan harus melihat secara keseluruhan fenomena yang terjadi dalam masyarakat.[29]

Data yang dipeproleh melalui lapangan salah satunya melalui interview, yaitu usaha mengumpulkan informasi dengan mengajukan pertanyaan secara lisan, untuk dijawab secara lisan pula.[30] Menurut Supardi metode wawancara adalah “proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan, dimana dua

[27] Penelitian Kualitatif adalah jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statisk atau bentuk hitungan lainnya. Penelitian jenis ini dapat dilakukan kepada tentang kehidupan, riwayat, prilaku seseorang, peranan organisasi, pergerakan sosial atau hubungan timbal balik. Lihat : Anselm & Juliet Corbin, *Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif Tata Langkah dan Teknik- teknik Teorisasi Data*, Terjemahan Muhammad Shodiq & Imam Muttaqin, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2003, Hlm, 4.

[28] Soeryono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum,* UI Press, Jakarta, 1986, Hlm, 10

[29] H. Hadari Nawawi dan Mimi Martini, *Penelitian Terapan*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 1994, Hlm, 175.

[30] Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Hlm, 112

orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan".[31] Wawancara pada hakikatnya merupakan kegiatan yang dilakukan seorang peneliti untuk memperoleh pemahaman secara holistik mengenai pandangan atau perspektif (*inner perspectives*) seseorang terhadap isu, tema atau topik tertentu.

Selain data primer, peneliti juga memakai data sekunder yang dapat diklasifikasikan berdasarkan kekuatan mengikatnya atau validitasnya, terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tertier.[32] Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang terdapat dalam suatu aturan hukum atau teks otoritatif seperti peraturan perundang-undangan, putusan hakim, traktat, kontrak, keputusan tata usaha negara dan lainnya. Bahan hukum primer yang dipergunakan dalam penelitian ini terdiri dari Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Tentang Serikat Pekerja/Buruh dan sebagainya. Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang diperoleh dari buku teks, jurnal, pendapat para sarjana yang berkaitan dengan fokus kajian disertasi. Selain itu, dalam penelitian ini dipergunakan pula bahan hukum tersier. Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan bermakna terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus hukum, ensiklopedia, dan lain-lain.

Pengumpulan data dilakukan dengan studi dokumen yang relefan dengan penelitian dan melakukan identifikasi, data yang diperoleh tersebut dipilih guna memperoleh hubungan erat dengan topik penelitian. Dari hasil pemeilihan data tersebut kemudian di analisis secara induktif kualitatif untuk sampai pada kesimpulan, sehingga permasalahan yang akan diteliti dapat dijawab.[33]

[31] Supardi, *Metodologi Penelitian*, Yayasan Cerdas Press, Mataram, 2006, Hlm, 99
[32] Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Op.Cit.,* Hlm. 13.
[33] Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum,* Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2001, hlm. 195

4. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif normatif. Analisis data dilakukan dengan menggunakan kualitatif, metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang bersifat menyeluruh dan merupakan kesatuan yang bulat *(holistic)* yaitu penelitian dengan menganalisis data yang diperoleh secara mendalam dari berbagai segi *(komprehensif)*.[34]

Perjanjian kerja bersama adalah erat kaitannya dengan hukum ketenagakerjaan dan juga terkait dengan bidang ekonomi dan politik serta berkembang industri di Indonesia umumnya dan khususnya di provinsi Sumatera Utara yang dibarengi dengan munculnya multi serikat pekerja/serikat buruh, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) dan berbagai lembaga sosial politik yang menaruh perhatihan terhadap persoalan hukum ketenagakerjaan. Semuanya ini perlu dilihat secara *holistic* sehingga akan terlihat bagaimana perjanjian kerja sebagai bagian dari hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Perjanjian kerja bersama itu sendiri adalah produk dari serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha atau organisasi pengusaha yang memiliki latar belakang dan status berbeda sehingga dalam usaha yang memiliki latar belakang dan status berbeda sehingga dalam pembahasan dengan menggunakan metode kualitatif[35] ini dapat diharapkan mampu mengungkapkan keberadaan perjanjian kerja di perusahaan.

---

[34] T. Keizerina Devi Azwar, *Poenale Sanctie, Studi tentang Globalisasi Ekonomi dan perubahan Hukum di Sumatera timur (1870-1950)*, Program Pascasarjana Universitas Sumatera Utara, Medan, 2004, Hlm, 29-30.

[35] Sugiyono didalam bukunya "*Memahami Penelitian Kualitatif*", CV Alfabeta, Bandung, 2005, Hlm, 1, disebutkan bahwa metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawan dari eksperimen) dimana penelitin adalah suatu instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan)

Digunakannya metode kualitatif ini dengan berbagai pertimbangan: pertama, hasil yang akan diperoleh lebih mendalam berdasarkan informasi yang komprehensif, kedua, menggunakan data yang bersifat subjektif dan berdasarkan observasi lansung sehingga dapat memahami dengan baik bagaimana manfaat perjanjian kerja bersama di perusahaan sebagai pedoman induk pengaturan hak dan kewajiban bagi pekerja/ buruh dan pengusaha.

Analisis terhadap data primer yang bersifat kuantitatif tersebut dilakukan dengan cara berlandaskan pada teori hukum ataupun doktrin hukum yang terdapat pada kerangka pikir, kemudian diterapkan secara deduktif terhadap identifikasi masalah dari penelitian ini, yang selanjutnya akan ditarik suatu konklusi darinya sehingga seluruh permasalahan yang menjadi fokus kajian dalam penelitian ini akan diperoleh jawabannya. Validitas dari jawaban permasalahan tersebut akan ditentukan oleh pengujian yang dilakukan secara deduktif argumentatif berdasarkan teori hukum yang digunakan dalam penelitian disertasi ini, yaitu yang terdapat pada kerangka pikir, dan atau pada penilaian serta pandangan *peers group* (rekan sejawat), yang oleh Philipus M. Hadjon disebut *controleerbaar/traceable*.[36]

5. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Provinsi Sumatera Utara dengan pertimbangan bahwa penulis berdomisili di Provinsi Sumatera Utara dan Provinsi Sumatera merupakan salah satu daerah Industri di Indonesia.

---

[36] Johannes Gunawan, *Verifikasi Sejawat (Peers Verfication) Dalam Metode Penelitian Hukum Normatif* dalam "Jurnal Penelitian" Nomor 13 – Agustus 2002, Lembaga Penelitian Universitas Parahyangan, Bandung, hlm. 6-8; Lihat pula Johannes Gunawan, *Fungsi Lembaga Hukum Pertanggungajawaban Produk Dalam Upaya Perlindungan Konsumen di Indonesia*, Disertasi Program Studi Doktor Ilmu Hukum, Program Pascasarjana Universitas Parahyangan, Bandung, 2003, hlm. 28.

BAB II

TEORI HUKUM DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA

Kerangka teori adalah pemikiran atau butir-butir pendapat, teori mengenai suatu kasus atau permasalahan yang dapat menjadi bahan perbandingan dan pegangan teoritis. Hal mana dapat menjadi masukan dan pegangan bagi penulis.[1] Menurut Radbruch, tugas teori hukum adalah untuk membuat jelas nilai-nilai hukum dan postulat-postulat hingga dasar-dasar filsafatnya yang paling dalam,[2] sehingga teori tentang ilmu merupakan suatu penjelasan rasional yang sesuai dengan objek penelitian yang dijelaskan untuk mendapat verifikasi, maka harus didukung oleh data empiris yang membantu dalam mengungkapkan kebenaran.[3]

A. Teori Negara Kesejahteraan

Kesejahteraan sosial adalah bagian tak terpisahkan dari cita-cita kemerdekaan dan menjadi agenda pembangunan ekonomi Indonesia. Pasal 33 Undang-Undang Dasar 1945 yang merupakan pasal tentang perekonomian berada pada bab XIV Undang-Undang Dasar 1945 yang berjudul "Kesejahteraan Sosial" (setelah amandemen IV berjudul "Perekonomian Nasional dan Kesejahteraan Sosial).[4] Dengan menempatkan pasal 33 Undang-Undang dasar 1945 di bawah judul Bab "Kesejateraan Sosial" itu, berarti pembangunan ekonomi nasional haruslah bermuara pada peningkatan kesejahteraan sosial.

---

[1] M. Solly Lubis, *Filsafat dan Penelitian,* Mandar Maju, Bandung, 1994, Hlm, 80.

[2] Dikutip oleh W. Friedman, dalam bukunya *teori &Filsafat Hukum,* PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, Hlm, 2.

[3] M. Solly Lubis, *Op Cit,* Hlm, 27

[4] Sri-Edi Swasono, Mengapa Pasal 33 digusur?, Harian Republika, 30 Mei 2001.

Peningkatan kesejahteraan sosial merupakan tes untuk keberhasilan pembanguanan, bukan semata-mata pertumbuhan ekonomi apalagi kemegahan pembangunan fisik. Sehingga untuk mengukur berhasil tidaknya pembangunan ekonomi dapat diukur sejauhmana kesejahteraan masyarakat telah meningkat.

Jimly Asshiddiqie[5] mengulas tentang Bab XIV UUD 1945 ini sebagai sebuah kompromi antara faham sosialisme di samping juga diterimanya prinsip-prinsip demokrasi yang popular dilingkungan Negara-negara liberal. Dengan dicantumkannya Bab tersebut maka pada intinya Negara memang diharapkan turut bertanggung jawab untuk mengintervensi pasar, mengurus kemiskinan dan memelihara orang miskin. Inilah ciri dari sistem perekonomian Indonesia.

Negara Indonesia merupakan penganut Negara Kesejahteraan. Hal ini terlihat ada prinsip dari Negara kesejahteraan yang terdapat dalam UUD 1945 yang berkaitan dalam bidang sosial ekonomi. Prinsip Negara kesejahteraan tersebut berada dalam UUD 1945 khususnya pada Pasal 33 dan 34, dimana isinya mengandung tentang ekonomi-sosial. "Dengan masuknya perihal kesejahteraan dalam UUD RI Tahun 1945, menurut Jimly Asshidiqie Konstitusi Indonesia dapat disebut sebagai konstitusi ekonomi *(economic constitution)* dan bahkan konstitusi sosial *(social constitution)*[6].

Teori negara hukum kesejahteraan merupakan perpaduan antara konsep negara hukum dan negara kesejahteraan. Menurut Burkens Negara "hukum ialah negara yang menempatkan hukum sebagai dasar kekuasaannya dan penyelenggaraan kekuasaan tersebut dalam segala bentuknya dilakukan dibawah kekuasaan hukum".[7]

Indonesia perlu melakukan pemanfaatan sumber daya manusia bertujuan untuk menciptakan kesejahteraan bagi masyarakat, hal

[5] Jimly Asshiddiqie, *Op. Cit.* Hlm, 56

[6] M. Yamin, 1959, Naskah Persiapan UUD 1945: Risalah Sidang BPUPKI/PPKI, Sekretariat Negara RI, Jakarta, Hlm, 135

[7] Mochtar Kusuma Atmadja dalam Lalu Husni. *Hukum Penempatan Dan Perlindungan TKI*, Hlm,.29

tersebut didasarkan pada penerapan pancasila yaitu sila ke lima yang berbunyi ”Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia” dan juga Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) juga mengatakan bahwa “bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pemerataan pendapatan diharap mampu meningkatkan pertumbuhan ekonomi sehingga tercapailah kesejahteraan hidup dalam masyarakat.

Oleh karenanya dengan teori negara kesejahteraan akan terlihat dan terukur sejauhmana fungsi perjanjian kerja bersama dalam perlindungan hukum dan memberrikan kesejahteraan bagi tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara.

Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dan kemitraan, oleh karena itu sebagaimana disebutkan di dalam dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UUTK), bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dalam mewujudkan kesejahteraan, sehingga dengan terlindunginya hak-hak tenaga kerja secara hukum diharapkan para pekerja dapat menerima semua hak-haknya sehingga dapat memberikan ksesejahteraan bagi pekerja.

Hadis Nabi Muhammad SAW;

أَعْطُو الاَجِيْرَاَجْرَهُ قَبْلَ اَنْ يَجِفَّ عَرَقُه

Artinya : *Bayarkanlah upah/gaji pekerjamu sebelum kering keringatnya* (HR. Ibnu Majah)

Hadis Nabi Muhammad SAW,

Artinya: *Mereka (para pekerja/pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan member pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri) dan tidak membebankan pada mereka dengan*

tugas yang sangat berat dan jika kamu membebankannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya). (HR. Muslim).

Dari kedua Hadis Nabi Muhammad SAW di atas dapat disimpulkan bahwa para pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja hendaknya membayar upah tenaga kerjanya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, selanjutnya bahwa besaran upah/gaji tenaga kerja yang diberikan dapat membantu tenaga kerja dalam mencukupi biaya hidupnya selayaknya seperti kehidupan pengusaha/pemberi kerja. Hal ini disebabkan bahwa hadis nabi tersebut di atas jelas menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah saudara pemberi kerja. Dari kedua hadis tersebut di atas juga dapat kita simpulkan bahwa pemberi kerja haruslah memberikan upah yang dapat mensejahterakan tenaga kerjanya.

Negara kesejahteraan pertama dipraktekkan di Eropa dan Amerika Serikat pada abad 19 yang ditujukan untuk mengubah kapitalisme menjadi lebih manusiawi (*compassionate capitalism*). Dengan sistem ini, Negara bertugas melindungi golongan lemah dalam masyarakat dari gilasan mesin kapitalisme.[8]

Konsep *welfare state* dikaitkan dengan besarnya anggaran Negara untuk jaminan sosial, sistem ini dapat diurutkan ke dalam empat model[9], yakni:

Pertama, *model universal* yang dianut oleh negara-negara Skandinavia, seperti Swedia, Norwegia, Denmark dan Firlandia. Dalam model ini, pemerintah menyediakan jaminan sosial kepada semua warga negara secara melembaga dan merata. Anggaran Negara untuk program sosial mencapai lebih dari 60% dari total belanja Negara.

Kedua, *model onstitusional* yang dianut oleh Jerman dan Austria. Seperti model pertama, jaminan sosial dilaksanakan secara melembaga

[8] Edi Suharto, Director Institute for Development Studies (IDS) Bandung School of Social Welfare, *Welfare State Dan Pembangunan Kesejahteraan sosial* dalam http://www.policy.hu/Suharto (diakses 28 Agustus 2014)

[9] *Ibid*

dan luas. Akan tetapi kontribusi terhadap berbagai skim jaminan sosial berasal dari tiga pihak (*payroll contribution*), yakni pemerintah, dunia usaha dan pekerja/buruh.

Ketiga, *model residual* yang diatut oleh Amerika Serikat, Inggris, Australia dan Selandia baru. Jaminan sosial dari pemerintah lebih diutamakan kepada kelkompok lemah, seperti orang miskin, cacat dan penganggur.

Keempat, *model minimal* yang dianut oleh gugus Negara-negara latin (Prancis, Spanyol, Yunani, Portugis, Itali, Chilie, Brazil) dan Asia (Korea Selatan, Filipina, Srilanka). Anggaran Negara untuk program sosial sangat kecil, di bawah 10% dari total pengeluaran Negara. Jaminan sosial dari pemerintah diberikan secara sporadic, temporer dan minimal yang umumnya hanya diberikan kepada pegawai negeri dan swasta tertentu.

Globalisasi dengan ekonomi pasar bebas-nya juga menimbulkan perbincangan dalam hal peran Negara untuk melaqksanakan kesejahteraan sosial. Hal tersebut dikarenakan pembangunan kesejahteraan sosial kerap dipandang hanya sebagai beban pertumbuhan ekonomi dan simbol intervensi Negara, maka berkembanglah suatu keyakinan bahwa institusi-institusi kesejahteraan sosial secara intrinsic bersifat tidak ekonomis dan bahkan merusak. Sebenarnya hal itu tidak tepat, bahkan di Amerika Serikat dan Eropa Barat yang menerapkan sistem kapitalis, peran Negara Dalam pembangunan kesejahteraan sosial tetap ada bahkan dapat dikatakan lebih diutamakan.[10]

---

[10] Edi Suharto, *Kapitalime Dan Negara Kesejateraan: Mengkaji Peran Negara Dalam Pembangunan Kesejateraan Sosial Di Indonesia,* dapat dilihat dalam www.policy.hu/Suharto. Atas pertanyaan tersebut beliau mengajukan contoh pengalaman di dunia barat yang dapat member pelajaran bahwa jika Negara menerapkan sistem demokrasi liberal dan ekonomi kapitalis, maka itu pemerintah tidak harus "cuci tangan" dalam pembangunan kesejahteraan. Karena sistem ekonomi kapitalis adalah strategi mencari uang, sedangkan pembangunan kesejahteraan sosial adalah strategi mencari uang, sedangkan pembangunan kesejateraan sosial adalah strategi mendistribusikan uang secara adil dan merata.

Kesejahteraan sosial adalah bagian tak terpisahkan dari cita-cita kemerdekaan dan menjadi agenda pembangunan ekonomi Indonesia. Pasal 33 Undang-Undang Dasar 1945 yang merupakan pasal tentang perekonomian berada pada bab XIV Undang-Undang Dasar 1945 yang berjudul "Kesejahteraan Sosial" (setelah amandemen IV berjudul "Perekonomian Nasional dan Kesejahteraan Sosial).[11] Dengan menempatkan Pasal 33 Undang-Undang Dasar 1945 di bawah judul Bab "Kesejateraan Sosial" itu, berarti pembangunan ekonomi nasional haruslah bermuara pada peningkatan kesejahteraan sosial. Peningkatan kesejahteraan sosial merupakan tes untuk keberhasilan pembanguanan, bukan semata-mata pertumbuhan ekonomi apalagi kemegahan pembangunan fisik. Sehingga untuk mengukur berhasil tidaknya pembangunan ekonomi dapat diukur sejauhmana kesejahteraan masyarakat telah meningkat.

Jimly Asshiddiqie[12] mengulas tentang Bab XIV UUD 1945 ini sebagai sebuah kompromi antara faham sosialisme di samping juga diterimanya prinsip-prinsip demokrasi yang popular dilingkungan Negara-negara liberal. Dengan dicantumkannya Bab tersebut maka pada intinya Negara memang diharapkan turut bertanggung jawab untuk mengintervensi pasar, mengurus kemiskinan dan memelihara orang miskin. Inilah ciri dari sistem perekonomian Indonesia.

Sistem ekonomi pasar yang dibarengi dengan kontrol dari pemerintah untuk menjamin dipenuhinya kesejahteraan sosial menjadi jalan tengah yang sebaiknya dilaksanakan oleh pemerintah. Untuk itu, mewujudkan pemerataan dan keadilan akan sangat menentukan bagi berkembangnya perekonomian dengan sistem ekonomi pasar, maka akan semakin membutuhkan aturan main yang tegas agar persaingan sehat dapat berkembang dan pemerataan dapat dilakukan.[13]

---

[11] Sri-Edi Swasono, *Mengapa Pasal 33 digusur?,* Harian Republika, 30 Mei 2001.

[12] Jimly Asshiddiqie, *Op. Cit.* Hlm, 56

[13] Umar Juono, *Pembuatan Kebijakan Ekonomi: Antara Pendekatan Neoklasik dan Konstitusional,* Industrial Law Jurnal, Vol. 29, No. 1, Maret 2001.

Negara Indonesia merupakan penganut Negara Kesejahteraan. Hal ini terlihat ada prinsip dari Negara kesejahteraan yang terdapat dalam UUD 1945 yang berkaitan dalam bidang sosial ekonomi. Prinsip Negara kesejahteraan tersebut berada dalam UUD 1945 khususnya pada Pasal 33 dan 34, dimana isinya mengandung tentang ekonomi-sosial. "Dengan masuknya perihal kesejahteraan dalam UUD 1945, menurut Jimly Asshidiqie Konstitusi Indonesia dapat disebut sebagai konstitusi ekonomi *(economic constitution)* dan bahkan konstitusi sosial *(social constitution)*[14].

Teori negara hukum kesejahteraan merupakan perpaduan antara konsep negara hukum dan negara kesejahteraan. Menurut Burkens Negara "hukum ialah negara yang menempatkan hukum sebagai dasar kekuasaannya dan penyelenggaraan kekuasaan tersebut dalam segala bentuknya dilakukan dibawah kekuasaan hukum".[15]

Indonesia perlu melakukan pemanfaatan sumber daya manusia bertujuan untuk menciptakan kesejahteraan bagi masyarakat, hal tersebut didasarkan pada penerapan pancasila yaitu sila ke lima yang berbunyi "Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia" dan juga Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) juga mengatakan bahwa "bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Pemerataan pendapatan diharapkan mampu meningkatkan pertumbuhan ekonomi sehingga tercapailah kesejahteraan hidup dalam masyarakat.

Kaitan bahwa warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak diartikan dengan bahwa setiap warga Negara hendaknya mendapatkan kesejahteraan dalam kehidupannya, dan untuk mendapatkan kesejahteraan tersebut masyarakat dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan hak-hak dapat diterima untuk mendukung kehidupan yang sejatera.

[14] M. Yamin, 1959, Naskah Persiapan UUD 1945: Risalah Sidang BPUPKI/PPKI, Sekretariat Negara RI, Jakarta, Hlm, 135

[15] Mochtar Kusuma Atmadja dalam Lalu Husni. *Hukum Penempatan Dan Perlindungan TKI*, Hlm,.29

Oleh karenanya dengan teori Negara Kesejahteraan akan terlihat dan terukur sejauhmana fungsi PKB dalam memberikan perlindungan hukum dan kesejahteraan bagi tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara.

Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dan kemitraan, oleh karena itu sebagaimana disebutkan di dalam dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UUTK), bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dalam mewujudkan kesejahteraan.

B. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.[16]

Pada dasarnya setiap manusia terlahir sebagai makhluk ciptaan Tuhan Yang Maha Esa yang secara kodrati mendapatkan hak dasar yaitu kebebasan, hak hidup, hak untuk dilindungi, dan hak yang lainnya. Hal ini senada dengan prinsip hukum alam pada abad ke-18 yaitu kebebasan individu dan keutamaan rasio, salah satu penganutnya adalah John Locke, menurut Locke teori hukum beranjak dari dua hal di atas yaitu kebebasan individu dan keutamaan rasio. Ia juga mengajarkan pada kontrak sosial.[17] Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.[18] Perlindungan

[16] *Ibid,* Hlm, 38

[17] Satijipto Raharjo, "*Ilmu Hukum',* PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, Hlm, 53.

[18] Satjipto Raharjo, *Penyelenggaraan Keadilan dalam Masyarakat yang Sedang Berubah*. Jurnal Masalah Hukum, 1993, Hlm,.81

Hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.[19]

Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.[20]

Menurut Fitzgerald, teori pelindungan hukum Salmond bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak. Kepentingan hukum adalah mengurusi hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi.

Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan prilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseoranan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingak masyarakat.

Menurut Lili Rasjidi dan I.B Wysa Putra berpendapat bahwa hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar ada yang aktif dan fleksibel, melainkan juga prediktif dan antisipatif.[21]Pendapat Sunaryati Hartono mengatakan bahwa hukum dibutuhkan untuk mereka yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi dan politik untuk memperoleh keadilan sosial.[22]

---

[19] Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987, Hlm, 35.

[20] *Ibid,* Hlm, 38

[21]Lili Rasjidi dan I.B Wysa Putra, "*Hukum Sebagai Suatu Sistem",* Remaja Rusda Karya, Bandung, 1993, Hlm, 118

[22]Sunaryati Hartono, "*Politik Hukum Menuju Satu Sistem Hukum Nasional",*

Menurut pendapat Phillipus M. Hadjon bahwa perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan represif.[23] Perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah berikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi, dan perlindungan yang represif bertujuan untuk menyelesaikan terjadinya sengketa, termasuk penangananya di lembaga peradilan.[24]

Adapun prinsip perlindungan hukum di Indonesia, berlandaskan pada Pancasila sebagai ideologi dan falsafah negara. Konsepsi perlindungan hukum bagi rakyat di Barat bersumber pada konsep-konsep *Rechtstaat* dan *Rule of The Law*. Pengabungan konsep Barat sebagai kerangka berfikir dengan landasan pada Pancasila, prinsip perlindungan hukum di Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila.[25] Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarahnya di Barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi menusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Dikaitkan dalam hukum ketenagakerjaan, perlindungan terhadap hak-hak dasar dimaksud dapat dilaksanakan dengan terlaksananya hak-hak dasar para pekerja yang telah diperjanjiakan dan disepakati di dalam PKB.

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 diatur bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal ini memberi makna bahwa negara menjamin hak setiap orang

---

Alumni, Alumni, 1991, Hlm, 55.

[23] Phillipus M. Hadjon, "*Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia",* PT. Bina Ilmu, Surabaya, 1987, Hlm, 2

[24] Maria Alfons, "*Implementasi Perlindungan Indikasi Geografis Atas Produk-produk Masyarakat Lokal Dalam Perspektif Hak Kekayaan Intelektual*", Ringkasan *Disertasi Doktor,* (Malang: Universitas Brawijaya, 2010), Hlm, 18.

[25] *Op.Cit,* Hlm, 38

untuk mendapatkan perlindungan dan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaannya. Perlindungan yang dimaksudkan adalah untuk menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Sejalan dengan itu pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalan pembangunan serta untuk melindungi hak dan kepentingan sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu di berikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.[26]

Menyinggung hak keamanan pada diri setiap individu, pada pasal-pasal HAM ayat 7 menjelaskan setiap manusia di depan hukum berhak untuk mendapatkan perlindungan dari hukum yang sama tanpa diskriminasi.

Berbicara mengenai perlindungan tenaga kerja yang dapat diartikan juga sebagai perlindungan hukum, Roscoe Found dalam bukunya *Scope and Purpose Of Sosiological Jurisprudence* menyebutkan ada beberapa kepentingan yang harus mendapat perlindungan oleh hukum yaitu; Pertama kepentingan terhadap negara sebagai suatu badan yuridis, Kedua kepentingan terhadap negara sebagai penjaga kepentingan sosial, Ketiga, kepentingan terhadap perseorangan terdiri dari dari pribadi (fisik, kebebasan, kemauan, kehormatan, *privacy* dan kepercayaan serta pendapat), hubungan-hubungan domestik (orang tua, anak, suami, isteri) kepentingan substansi (milik, kontrak dan berusaha, keuntungan, pekerjaan dan hubungan dengan orang lain).[27] Pendapat Roscoe Pond tersebut jika dianalisis maka sangat jelas sekali bahwa

[26] Satijipto Raharjo, *Ilmu Hukum,* PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, Hlm, 53.

[27] Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum,* PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, Hlm, 298

sebuah perlindungan sangat diperlukan untuk menjaga kesetabilan sosial di masyarakat.

Perlindungan tenaga kerja dimaksud untuk memberikan kepastian hak kepada pekerja, perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan dan kemampuan fisiknya.[28]

Selain tujuan perlindungan tenaga kerja sebagai pemberian kepastian hak dan kewajiban pihak pekerja dan pengusaha, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja juga bertujuan untuk menciptakan keadilan bagi para pihak tersebut ketia muncul masalah.

Semua berhak atas perlindungan yang sama terhadap setiap bentuk diskriminasi yang bertentangan dengan pernyataan ini dan terhadap segala hasutan yang mengarah pada diskriminasi tersebut, melalui teori perlindungan hukum penelitian ini nantinya akan memperlihatkan secara jelas sejauhmana tenaga kerja Indonesia mendapatkan kebebasan dan perlindungannya dalam perjanjian kerja bersama yang pada akhirnya para pekerja akan mendapatkan kesejahteraan dalam kehidupannya.

Adapun prinsip-prinsip perlindungan hukum di Indonesia, berlandaskan pada Pancasila sebagai ideologi dan falsafah negara. Konsepsi perlindungan hukum bagi rakyat di Barat bersumber pada konsep-konsep *rechtstaat* dan *rule of the law*. pengabungan konsep Barat sebagai kerangka berfikir dengan landasan pada Pancasila, prinsip perlindungan hukum di Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila.[29]

Menyinggung hak keamanan pada diri setiap individu, pada pasal-pasal HAM ayat (7) menjelaskan setiap manusia di depan hukum berhak untuk mendapatkan perlindungan dari hukum yang sama tanpa diskriminasi.

---

[28] *Loc. Cit,* Abdul Khakim, Hlm, 113
[29] *Op.Cit,* Hlm, 38

Berbicara mengenai perlindungan tenaga kerja yang dapat diartikan juga sebagai perlindungan hukum, Roscoe Found dalam bukunya *Scope and Purpose Of Sosiological Jurisprudence* menyebutkan ada beberapa kepentingan yang harus mendapat perlindungan oleh hukum yaitu; Pertama kepentingan terhadap negara sebagai suatu badan yuridis, Kedua kepentingan terhadap negara sebagai penjaga kepentingan sosial, Ketiga, kepentingan terhadap perseorangan terdiri dari dari pribadi (fisik, kebebasan, kemauan, kehormatan, *privacy* dan kepercayaan serta pendapat), hubungan-hubungan domestik (orang tua, anak, suami, isteri) kepentingan substansi (milik, kontrak dan berusaha, keuntungan, pekerjaan dan hubungan dengan orang lain).[30] Pendapat Roscoe Pond tersebut jika dianalisis maka sangat jelas sekali bahwa sebuah perlindungan sangat diperlukan untuk menjaga kesetabilan sosial di masyarakat.

Perlindungan tenaga kerja dimaksud untuk memberikan kepastian hak kepada pekerja, perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan dan kemampuan fisiknya.[31]

C. Teori Keadilan

Keadilan menurut Aristoteles adalah perlakuan yang sama bagi mereka yang sederajat, tetap menjadi urusan tatanan politik untuk menentukan siapa yang harus diperlakukan sama ataupun sebaliknya.[32] Pendapat senada juga dinyatakan oleh Satjipto Raharjo, dalam pembuatan hukum fungsinya sebagai pengatur kehidupan bersama manusia, oleh karena itu hukum harus melibatkan aktivitas dengan kualitas yang berbeda-beda. Pembuatan hukum merupakan awal

---

[30] Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum,* PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, Hlm, 298

[31] *Loc. Cit,* Abdul Khakim, Hlm, 113

[32] Lawrence M. Friedman, *American Law an Introduction*, diterjemahkan Wishnu Bhakti, PT. Tata Nusa, Jakarta, 2001, Hlm, 4

bergulirnya proses pengaturan tersebut, ia merupakan momentum yang memiliki keadaan tanpa hukum dengan keaadaan yang diatur oleh hukum. Dia juga mengatakan hukum merupakan suatu perwujudan nilai-nilai mengandung arti bahwa kehadirannya adalah untuk melindungi dan memajukan nilai-niai yang ada dimasyarakat.[33]

Keadilan sosial adalah keadilan yang berhubungan dengan pembagian nikmat dan beban dari suatu kerja sama sosial khususnya yang dilakukan oleh Negara.[34] Di Negara Indonesia yang mendasarkan diri pada Pancasila, keadilan sosial dengan tegas dinyatakan dalam sila kelima Pancasila. Nilai ini telah dicoba untuk dilaksaakan salah satunya dengan menetapkan tujuan Negara yang sama diketahui adalah memajukan kesejahteraan umum.

Berbicara tentang keadilan dalam Islam, terdapat dalil Al-Qur'an yang membahas tentang konsep keadilan yaitu;

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۖ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ
شَنَآنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۚ اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ
خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi*

---

[33] Satjibto Raharjo, *Sosiologi Hukum: Perkembangan, Metode dan Pilihan Hukum,* Universitas Muhammadiyah, Surakarta, 2004, Hlm, 60

[34] Dalam literatur keadilan sosial sering juga disebut sebagai keadilan distributif. Ada perbedaan antara keadilan sosial dan keadilan distributif dimana keadilan sosial bukan sekedar masalah distribusi ekonomi saja, melainkan jauh lebih luas, mencakup keseluruhan dimensi moral dalam penataan politik, ekonomi dan semua aspek masyarakat yang lain. Keadilan telah dikaji secara filsafat bahkan sejak awal sejarah filsafat itu sendiri dalam karya Plato yang terkenal *republic,* dapat diberi anak judul tentang keadilan. Plato berkeyakinan bahwa Negara ideal apabila didasarkan atas keadilan dan keadilan baginya adalah keseimbangan atau harmoni. Harmoni artinya bahwa warga hidup sejalan dan serasi dengan tujuan Negara, dimana masing-masing warga menjalani hidup secara baik sesuai kodrat dan posisi sosialnya, dalam Bur Rasuanto, *Keadilan Sosial, Pandangan Deontologis Rawls dan Hebermas Dua Teori filsafat Politik Modren,* Gramedia Pustaka utama, Jakarta, 2005, Hlm, 6, 8 dalam desertasi Agusmida Hlm, 131

saksi dengan adil dan janganlah sekali-sekali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa dan bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Qs. Al-Maidah ayat 8)

Dari ayat di atas dapat kita simpulkan bahwa Islam mengajarkan untuk penegakan keadilan dan berbuat adil dalam setiap bersikap. Dalam ayat di atas juga menjelasakan bahwa Islam melarang tindakan diskriminasi dalam berbuat dan bertindak.

Kaitan sistem hukum ketenagakerjaan dengan ayat Al-Qur'an yang tersebut di atas bahwa para pihak yang terkait dalam hubungan kerja, baik pengusaha maupun pemerintah dilarang melakukan diskriminasi terhadap tenaga kerja. Hal ini diharapkan dapat menciptakan keadilan dan ketenangan dalam hubungan kerja.

Islam sangat menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan secara menyeluruh terrmasuk tentang pemberian upah yang adil (*ujrah al-misli*), pemberian upah yang adil adalah dengan memperhatikan kebutuhan hidup pekerja dan menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan.[35]

Adil dalam Islam yang dikaitkan dengan upah adalah harus ada kejelasan perjanjian (*aqad*) antara pemberi kerja (*musta'jir*) dan penerima kerja (*ajir*). Seorang *musta'jir* harus adil dan tegas dalam prosese penentuan upah *ajir*nya sebelum pekerjaan dilaksanakan. Pemerintah melakukan intervensi dalam menentukan upah dilandasi oleh 2 (dua) hal, yakni:

1. Adanya kewajiban untuk mengawasi, menjaga dan mengoreksi implementasi nilai-nilai keIslaman (keadilan).
2. Adanya kewajiban pemerintah untuk menjaga keadilan dan kesejahteraan rakyatnya, dalam hal ini baik *musta'jir* maupun *ajir.*[36]

[35] Muhammahd Ismail Yusanto dan Muhammad Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islami*, Gema Insani, Jakarta, 2006, Hlm, 194.

[36] F.X. Djumialdi, *Perjanjian Kerja*, Penerbit Bumi Aksara, Cet. II, Jakarta, 1994, Hlm, 40.

Kata "keadilan" dalam bahasa Inggris adalah "*justice*" yang berasal dari bahasa latin "*iustitia*". Kata "*justice*" memiliki tiga macam makna yang berbeda yaitu; (1) secara atributif berarti suatu kualitas yang adil atau fair (sinonimnya *justness*), (2) sebagai tindakan berarti tindakan menjalankan hukum atau tindakan yang menentukan hak dan ganjaran atau hukuman (sinonimnya *judicature*), dan (3) orang, yaitu pejabat publik yang berhak menentukan persyaratan sebelum suatu perkara di bawa ke pengadilan (sinonimnya *judge, jurist, magistrate*).[37]

Keadilan menurut pandangan Aristoteles dibagi kedalam dua macam keadilan, keadilan "*distributief*" dan keadilan "*commutatief*". Keadilan *distributief* ialah keadilan yang memberikan kepada tiap orang porsi menurut pretasinya. Keadilan *commutatief* memberikan sama banyaknya kepada setiap orang tanpa membeda-bedakan prestasinya dalam hal ini berkaitan dengan peranan tukar menukar barang dan jasa.[38]

Keadilan menurut Aristoteles adalah perlakuan yang sama bagi mereka yang sederajat, tetap menjadi urusan tatanan politik untuk menentukan siapa yang harus diperlakukan sama ataupun sebaliknya.[39] Pendapat senada juga dinyatakan oleh Satjipto Raharjo, dalam pembuatan hukum fungsinya sebagai pengatur kehidupan bersama manusia, oleh karena itu hukum harus melibatkan aktivitas dengan kualitas yang berbeda-beda. Pembuatan hukum merupakan awal bergulirnya proses pengaturan tersebut, ia merupakan momentum yang memiliki keadaan tanpa hukum dengan keaadaan yang diatur oleh hukum. Dia juga mengatakan hukum merupakan suatu perwujudan nilai-nilai mengandung arti bahwa kehadirannya adalah untuk melindungi dan memajukan nilai-niai yang ada dimasyarakat.[40] Dengan demikian

---

[37] http://www.bartleby.com/61/83/PO398300.html, diakses tanggal 28 Agustus 2014.

[38] L.J. Van Apeldoorn, *Pengantar Ilmu Hukum*, Pradnya Paramita, Jakarta, Cetakan 26, 1996, Hlm, 11-12.

[39] Lawrence M. Friedman, *American Law an Introduction*, diterjemahkan Wishnu Bhakti, PT. Tata Nusa, Jakarta, 2001, Hlm, 4

[40] Satjibto Raharjo, *Sosiologi Hukum: Perkembangan, Metode dan Pilihan Hukum,* Universitas Muhammadiyah, Surakarta, 2004, Hlm, 60

hukum tidak merupakan institusi teknik kosong moral atau steril terhadap moral. Salah satu perbincangan mengenai hukum agar memberikan keadilan, artinya kepada hukum selalu dihadapkan pertanyaan tentang apakah ia mewujudkan keadilan. Hans Kelsen mengemukakan; suatu konsep yang berhubungan dengan kosep kewajiban hukum adalah kosep tanggung jawab hukum. Bahwa seseorang bertanggung jawab secara hukum atas suatu perbuatan tertentu atau bahwa dia memikul tanggung jawab hukum berarti bahwa dia bertanggung jawab atas perbuatannya sendiri. Subjek dari tanggung jawab hukum dan subjek dari kewajiban hukum tertentu. Suatu peraturan atau Undang-undang menurut W. Friedman haruslah memberikan keadilan yang sama kepada semua walaupun terdapat perbedaan-perbedaan diantara pribadi-pribadi.[41]

Menurut Sunoto yang dimaksud dengan adil berarti seimbangnya hak dan kewajiban. Seimbangnya hak dan kewajiban tersebut dapat dikatakan bahwa antara hak dan kewajiban tidak berat sebelah atau diberikan sesuai dengan porsinya tanpa ada kelebihan dalam hak maupun tanpa ada kelebihan dalam kewajiban. Berbicara tentang keadilan, sebenarnya menyangkut hubungan dengan diri sendiri, dengan orang lain, atau masyarakat dan dengan alam sekitar serta dengan Tuhan.[42]

Keadilan yang menyangkut hubungannya dengan diri sendiri, dengan orang lain, atau masyarakat dan dengan alam sekitarnya serta dengan tuhan tidak dapat kita lepaskan dari adanya peranan hak dan kewajiban. Idealnya, peranan hak dan kewajiban tersebut haruslah terjadi secara seimbang, karena apabila hal ini berjalan dengan tidak terjadinya keseimbangan antara hak dan kewajiban maka hal ini akan menyebabkan terjadinya gangguan terhadap kesinambungan atau bahkan rusaknya hubungan yang menyangkut dengan diri sendiri,

---

[41] W. Friedman, *Teori dan filsafat Hukum Dalam Buku Telaah Kritis Atas Teori-Teori Hukum,* diterjemahkan Oleh Muhammad Arifin, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 1993, Hlm, 7

[42] Sunoto, *Mengenal Filsafat Pancasila : Pendekatan Melalui Metafisika Logika Etika,* PT. Haninditia, Yogyakarta, 1985, Hlm, 67.

dengan orang lain atau dengan masyarakat dan dengan alam sekitar serta dengan Tuhan.

Prinsip keseimbangan antara hak dan kewajiban pada dasarnya menyebabkan terjadinya keadilan. Namun pada suatu situasi atau keadilan tertentu makna keseimbangan tidak selalu menyebabkan terjadinya keadilan. Keadilan dalam hal ini tidak dapat diukur dengan seimbangnya hak dan kewajiban. Misalnya dalam suatu perjanjian terdapat ketentuan yang memberikan hak pada salah satu pihak lebih kuat kedudukannya dibandingkan dengan pihak lain, tetapi selama mereka nyaman dengan hak itu dan tidak terjadi tuntutan dari salah satu pihak, maka hal itu merupakan suatu keadilan bagi para pihak.

Keadilan sering diartikan sebagai suatu sikap dan karakter. Sikap dan karakter yang membuat orang melakukan perbuatan dan berharap atas keadilan adalah keadilan, sedangkan sikap dan karakter yang membuat orang bertindak dan berharap ketidakadilan adalah ketidakadilan.

Untuk mengetahui apa itu keadilan dan ketidakadilan dengan jernih, diperlukan pengetahuan yang jernih tentang salah satu sisinya untuk menentukan secara jernih pula sisi yang lain. Jika satu sisi ambigu, maka sisi yang lain juga ambigu.

Secara umum dikatakan bahwa orang yang tidak adil adalah orang yang tidak patuh terhadap hukum *(unlawful, lawless)* dan orang yang tidak fair *(unfair)*, maka orang yang adil adalah orang yang patuh terhadap hukum *(law-abiding)* dan fair. Karena tindakan memenuhi/ mematuhi hukum adalah adil, maka semua tindakan pembuatan hukum oleh legislatif sesuai dengan aturan yang ada adalah adil. Tujuan pembuatan hukum adalah untuk mencapai kemajuan kebahagiaan masyarakat. Maka, semua tindakan yang cenderung untuk memproduksi dan mempertahankan kebahagiaan masyarakat adalah adil.

Dengan demikian keadilan bisa disamakan dengan nilai-nilai dasar sosial. Keadilan yang lengkap bukan hanya mencapai kebahagiaan untuk diri sendiri, tetapi juga kebahagian orang lain. Keadilan yang

dimaknai sebagai tindakan pemenuhan kebahagiaan diri sendiri dan orang lain, adalah keadilan sebagai sebuah nilai-nilai. Keadilan dan tata nilai dalam hal ini adalah sama tetapi memiliki esensi yang berbeda. Sebagai hubungan seseorang dengan orang lain adalah keadilan, namun sebagai suatu sikap khusus tanpa kualifikasi adalah nilai. Ketidakadilan dalam hubungan sosial terkait erat dengan keserakahan sebagai ciri utama tindakan yang tidak fair.

Sebagai contoh, seorang pengusaha yang membayar gaji buruh di bawah UMR, adalah suatu pelanggaran hukum dan kesalahan. Namun tindakan ini belum tentu mewujudkan ketidakadilan. Apabila keuntungan dan kemampuan membayar perusahaan tersebut memang terbatas, maka jumlah pembayaran itu adalah keadilan. Sebaliknya walaupun seorang pengusaha membayar buruhnya sesuai dengan UMR, yang berarti bukan kejahatan, bisa saja menimbulkan ketidakadilan karena keuntungan pengusaha tersebut sangat besar dan hanya sebagian kecil yang diambil untuk upah buruh. Ketidakadilan ini muncul karena keserakahan.

Hal tersebut di atas adalah keadilan dalam arti umum. Keadilan dalam arti ini terdiri dari dua unsur yaitu fair dan sesuai dengan hukum, yang masing-masing bukanlah hal yang sama. Tidak fair adalah melanggar hukum, tetapi tidak semua tindakan melanggar hukum adalah tidak fair.

Keadilan sosial adalah keadilan yang berhubungan dengan pembagian nikmat dan beban dari suatu kerja sama sosial khususnya yang dilakukan oleh Negara.[43] Di Negara Indonesia yang mendasarkan

---

[43] Dalam literatur keadilan sosial sering juga disebut sebagai keadilan distributif. Ada perbedaan antara keadilan sosial dan keadilan distributif dimana keadilan sosial bukan sekedar masalah distribusi ekonomi saja, melainkan jauh lebih luas, mencakup keseluruhan dimensi moral dalam penataan politik, ekonomi dan semua aspek masyarakat yang lain. Keadilan telah dikaji secara filsafat bahkan sejak awal sejarah filsafat itu sendiri dalam karya Plato yang terkenal *republic,* dapat diberi anak judul tentang keadilan. Plato berkeyakinan bahwa Negara ideal apabila didasarkan atas keadilan dan keadilan baginya adalah keseimbangan atau harmoni. Harmoni artinya bahwa warga hidup sejalan dan serasi dengan tujuan Negara, dimana masing-masing

diri pada Pancasila, keadilan sosial dengan tegas dinyatakan dalam sila kelima Pancasila. Nilai ini telah dicoba untuk dilaksaakan salah satunya dengan menetapkan tujuan Negara yang sama diketahui adalah memajukan kesejahteraan umum.

Munculnya hukum perlindungan buruh merupakan bukti bahwa secara sosial doktrin *laissez-faire* yakni negara tidak boleh melakukan intervensi ke dalam bidang ekonomi kecuali untuk menjaga keamanan dan ketertiban, yang mana konsep negara yang dominan waktu itu adalah Negara Penjaga Malam (The Night Watchman State), sudah mulai ditinggalkan atau setidaknya tidak lagi dapat diterapkan secara mutlak. Mulai muncul kesadaran bahwa negara harus intervensi dalam hubungan buruh-majikan. M. G. Rood berpendapat bahwa undang-undang perlindungan buruh merupakan contoh yang memperlihatkan ciri utama hukum sosial yang didasarkan pada teori ketidakseimbangan kompensasi. Teori ini bertitik tolak pada pemikiran bahwa antara pemberi kerja dan penerima kerja ada ketidaksamaan kedudukan secara sosial-ekonomis. Penerima kerja sangat tergantung pada pemberi kerja. Maka hukum perburuhan memberi hak lebih banyak kepada pihak yang lemah daripada pihak yang kuat. Hukum bertindak "tidak sama" kepada masing-masing pihak dengan maksud agar terjadi suatu keseimbangan yang sesuai.[44] Sehingga kedua belah pihak dapat saling mengisi dalam pemenuhan hak dan kewajiban tanpa adanya pihak yang merasa dirugikan karena kedudukan yang tidak sama, maka dengan sendirinya akan tercipta keadilan yang dicita-citakan para pihak.

John Rawls, mengemukakan konsep keadilan sebagai *fairness*. Teori ini berdasarkan suatu anggapan mengenai kedudukan asal, dimana setiap orang duduk untuk merundingkan suatu perjanjian yang berisi

---

warga menjalani hidup secara baik sesuai kodrat dan posisi sosialnya, dalam Bur Rasuanto, *Keadilan Sosial, Pandangan Deontologis Rawls dan Hebermas Dua Teori filsafat Politik Modren,* Gramedia Pustaka utama, Jakarta, 2005, Hlm, 6, 8 dalam desertasi Agusmida Hlm, 131

[44] Marsen Sinaga, *"Hukum Sebagai Perangkap Gerakan Buruh"*, http:// pukmu sashi.blogspot.com/2006/05/*hukum-sebagai-perangkap-gerakan-buruh*.html, tanpa halaman, diakses tanggal 30 September 2014.

aturan-aturan yang harus ditaati para pihak. Perjanjian berlangsung diantara pribadi-pribadi yang bebas dan mandiri dalam kedudukan yang sama dan karena itu mencerminkan integritas dan otonomi yang sama dari pribadi-pribadi rasional yang mengadakan perjanjian tersebut. Teori John Rawls ini, memperhatikan kepada hak dan kewajiban secara seimbang dalam masyarakat, sehingga setiap orang berpeluang memperoleh manfaatnya. Prinsip yang terpenting adalah keadilan yang berfungsi sebagai panduan kesepakatan yang patut.[45]

Dalam Teori Keadilan ada 3 prinsip pokok keadilan komutatif menurut Adam Smith, yaitu:

a. *Prinsip No Harm*

Menurut Adam Smith prinsip paling pokok dari keadilan adalah prinsip *no harm* atau prinsip tidak merugikan orang lain. Dasar dari prinsip ini adalah penghargaan atas harkat dan martabat manusia beserta hak-haknya yang melekat padanya, termasuk hak atas hidup.

b. *Prinsip non intervention*

Prinsip *non intervention* adalah prinsip tidak ikut campur tangan. Prinsip ini menuntut agar demi jaminan dan penghargaan atas hak dan kepentingan setiap orang tidak diperkenankan untuk ikut campur tangan dalam kehidupan dan kegiatan orang lain.

c. *Prinsip pertukaran yang adil*

Prinsip keadilan tukar atau prinsip pertukaran dagang yang fair, terutama terwujud dan terungkap dalam mekanisme harga dalam pasar. Ini sesungguhnya merupakan penerapan lebih lanjut prinsip no harm secara khusus dalam pertukaran dagang antara satu pihak dengan pihak lain dalam pasar.[46]

---

[45] Ridwan Khairandy, *Itikad Baik Dalam Kebebasan Berkontrak,* Program Pascasarjana, Jakarta, 2004, Hlm, 147.

[46] http://muvid.wordpress.com/2013/04/30/prinsip-pokok-keadilan-adam-smith/, di akses tanggal 17 Oktober 2014.

Dari teori keadilan dengan 3 prinsip pokok keadilan komutatif menurut Adam Smith di atas akan menjadi alat ukur dalam penelitian ini sejauhmana keadilan tercipta bagi tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara.

Munculnya hukum perlindungan buruh merupakan bukti bahwa secara sosial doktrin *laissez-faire* yakni negara tidak boleh melakukan intervensi ke dalam bidang ekonomi kecuali untuk menjaga keamanan dan ketertiban, yang mana konsep negara yang dominan waktu itu adalah Negara Penjaga Malam (*"The Night Watchman State"*), sudah mulai ditinggalkan atau setidaknya tidak lagi dapat diterapkan secara mutlak. Mulai muncul kesadaran bahwa negara harus intervensi dalam hubungan buruh-majikan.

Perjanjian secara hukum erat kaitannya dengan kebebasan berkontrak yang termuat dalam Pasal 1338 KUH Perdata yang menimbulkan 3 (tiga) asas yang seharusnya termuat dalam perjanjian:

a. Mengenai Terjadinya Perjanjian; disebut sebagai asas konsensualisme yang artinya menurut KUH Perdata perjanjian hanya terjadi apabila telah adanya persetujuan kehendak antara para pihak (*consensus, consensualisme*)
b. Tentang akibat perjanjian; bahwa perjanjian mempunyai kekuatan yang mengikat antara para pihak. Asas ini ditegaskan oleh KUH Perdata Pasal 1338 (1) yang menegaskan perjanjian dibuat secara sah di antara para pihak, berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang melakukan perjanjian.
c. Tentang isi perjanjian; sepenuhnya diserahkan kepada para pihak *(contracs* atau *partijautonomine)*.

Jadi seluruh perjanjian atau seluruh isi perjanjian, selagi pembuatannya memenuhi syarat dan tidak bertentangan dengan hukum yang berlaku, kesusilaan, kepentingan umum berlaku bagi pembuatnya, sama seperti perundang-undangan.

Adanya kesepakatan untuk membuat suatu perjanjian atau kontrak merupakan hal yang penting untuk mewujudkan hubungan yang serasi

antara pengusaha dan pekerja/buruh. Bagaimana pentingnya kebebasan membuat suatu perjanjian atau kontrak yang harus disepakati oleh kedua belah pihak sebagimana disebutkan oleh Charles D. Drake: *The right to select the person with whom one hops to enter a contract and the autonomos right of the parties to a contract to settle terms mutually acceptable to each, are seen as the legal postulates of a free society.*[47]

Hukum dalam pengertiannya yang utama adalah suatu aturan yang dicita-citakan dan diwujudkan dalam Undang-Undang, namun sebelumnya perlu perlu ditegaskan bahwa hukum memiliki dua pengertian yang perlu dipahami:[48]

1. Hukum dalam arti keadilan: *iustitia,* maka disini hukum menandakan peratuaran yang adil tentang kehidupan masyarakat, sebagaimana yang dicita-citakan.
2. Hukum dalam arti Undang-Undang: *lex/wet.* Kaidah-kaidah yang mewajibkan itu dipandang sebagai sarana untuk mewujudkan aturan yang adil tersebut.

Sebagai pemikiran awal, penulis akan berangkat dari pemahaman tentang (bentuk-bentuk perjanjian kerja, peran perjanjian kerja dalam ketenagakerjaan, syarat sah perjanjian kerja, fungsi dan tujuan perjanjian kerja), perlindungan hukum tenaga kerja (perlindungan secara hukum dan penguatan perlindungan dalam PKB) dan hubungan kerja serta para pihak dalam ketenagakerjaan. Perjanjian kerja bersama secara umum merupakan hal yang sangat penting dalam hubungan kerja yang dijalin antara tenaga kerja dan pihak pengusaha yang didalamnya termuat hak dan kewajiaban tenaga kerja dan hak kewajiban pengusaha. Sehingga pada idealnya perjanjian kerja bersama yang ditandatangani oleh kedua belah pihak tersebut dapat dipertanggungjawabkan secara hukum apabila terjadi sengketa. Tujuan perjanjian kerja bersama tidak dapat dilepaskan dari fungsi hukum ketenagakerjaan sebagai pedoman induk pengaturan hak dan kewajiban bagi pekerja/buruh dan

[47] Charles D Drake, Labour Law, Sweet & axwell United London, 1973, Hlm, 40
[48] Theo Huijbers, *Filsafat hukum,* Kanisius, Yogyakarta, 1995, Hlm, 49

pengusaha sehingga dapat dihindarkan adanya perbedaan penafsiran teknis pelaksanaan hubungan kerja.[49]

Kegunaan perjanjian kerja bersama pada prinsipnya adalah untuk menciptakan penegasan ketentuan yang diatur oleh aturan ketenagakerjaan. Karena yang dimuat dalam perjanjian kerja bersama selain yang dicantumkan dalam aturan hukum ketenagakerjaan juga memuat beberapa hal yang belum diatur secara spesifik dalam hukum ketenagakerjaan seperti bentuk jaminan sosial, upah, tata tertib kerja, pesangon, upah lembur dan fasilitas serta sistem kerja.

Pada dasarnya para pihak dalam perjanjian kerja bersama bebas untuk menentukan syarat materil dalam perjanjian kerja bersama dengan asas kebebasan berkontrak. Namun demikian undang-undang membatasi kebebasan para pihak dalam menentukan syarat materi tersebut.[50] Pembuatan PKB dilandasi dengan niatan baik atas keinginan dan persetujuan bersama yang berarti harus ada kejujuran dan keterbukaan antara para pihak serta kerelaan tanpa paksaan yang dilaksanakan secara musyawarah. PKB yang dibuat antara Serikat pekerja/buruh dengan pengusaha berlaku bagi para pihak dan wajib dilaksanakan oleh para pihak berdasarkan asas kebebasan berkontarak yang tercantum dalam Pasal 1338 KUHPerd.[51]

Adapun prinsip yang menonjol dalam PKB yaitu adanya keterikatan serikat pekerja/buruh (tenaga kerja) kepada pihak lain (pengusaha) untuk bekerja di bawah perintah dengan menerima upah. Jadi bila seseorang telah mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja, berarti ia secara pribadi otomatis harus bersedia bekerja di bawah

[49] Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, *Buku Pedoman Pembuatan Perjanjian Kerja,* Jakarta: Direktorat Persyaratan Kerja, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, 2005, Hlm, 2

[50] Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia,* PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995, Hlm, 103

[51] Pasal 1338 KUHPerd menyebutkan: Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya.

perintah orang lain. Hal ini yang disebut ahli hukum sebagai "hubungan diperatas" (*dienstverhoeding).*[52]

Keikutsertaan pekerja/buruh dalam menentukan syarat-syarat dan kondisi kerja lainnya melalui perjanjian kerja bersama dan kerja sama dalam menentukan syarat-syarat kerja dan kondisi kerja ini merupakan sarana untuk meningkatkan hubungan kemitraan serikat pekerja/buruh (pekerja/buruh) dan pengusaha sehingga perjanjian kerja bersama merupakan sumber hukum tenaga kerja otonom yang paling efektif.[53]

Menurut G. Ripert[54] diaturnya masalah kerja dalam hukum sosial tersendiri (dalam hal ini hukum ketenagakerjaan) adalah akibat kenyataan sosial yang dalam kehidupan mengalami perubahan dan pergeseran, di mana perlindungan kepentingan kerja dalam perjanjian kerja merupakan kepentingan umum yang tidak dapat lagi diabaikan berdasarkan asas kebebasan individu serta otonomi individu dalam mengadakan perjanjian kerja.

Terjadinya pergeseran persepsi yang dihasilkan oleh penguatan politik para buruh/pekerja tersebut yang mengakibatkan hukum ketenagakerjaan mengalami perubahan menjadi hukum publik. Sehingga dalam penelitian ini peneliti juga menggunakan teori perubahan hukum. Ada empat perubahan tersebut:[55] *Pertama*, perubahan yang berasal dari luar sistem hukum yakni masyarakat, namun dampaknya hanya berakhir pada perubahan sistem hukum itu sendiri. *Kedua,* perubahan yang berasal dari luar yakni dari masyarakat dan membawa dampak perubahan pada masyarakat. *Ketiga,* perubahan

[52] Abdul Khakim, *Loc. Cit.,* Hlm, 28

[53] Aloysius Uwiyono, *Problematika Hukum Perburuhan Di Indonesia dan Solusinya*, Makalah pada Konvensi Pengaturan Syarat Kerja Tingkat Nasional, Departemen Tenaga Kerja dan transmigrasi RI, 2006, Hlm, 6.

[54] *La Regime Democratique et Le Droit Civil Moderne,* 1936 dalam FJM Van Der Ven, *Pengantar Hukum Kerdja*, Terjemahan Sridadi, Kanisius, Yogyakarta, 1969, Hlm, 9

[55] Satya Arinanto, *Kumpulan Tulisan Politik Hukum II,* Universitas Indonesia, Jakarta, Hlm, 117

dari dalam sistem hukum itu sendiri, namun hanya berdampak secara internal hukum. *Keempat,* perubahan dari dalam hukum dan berdampak ke luar masyarakat

BAB III
KONSEP PERJANJIAN KERJA BERSAMA

A. Etimologi Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian menurut hukum Islam berasal dari kata *aqad* yang secara bahasa artinya “menyimpulkan”[1] dan perjanjian menurut istilah artinya sesuatu yang dengannya akan sempurna perpaduan antara dua amcam kehendak, baik dengan kata yang lain dan kemudian karenanya timbul ketentuan/kepastian pada dua pihak yang melaksanakan kesepakatan.[2] Adapun perikatan dalam hukum Islam yang dibenarkan *syara'* adalah yang menetapkan keridhaan kedua belah pihak serta yang diperjanjiakan hal yang halal.[3]

Allah SWT berfirman dalam surat Al-Maidah ayat 1;

ياايها الدين امنوا افو ابا لعقود

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu.* (QS, Al-Maidah: 1)

Selanjutnya Nabi Muhammad SAW bersabda:

انى لا اخيس با لعهد ولااحبس الرسل (رواه ابو داود والنسائ)

Artinya: *Sesungguhnya aku tidak menyalahi janji dan tidak menahan utusan* (HR. Abu Dawud dan An-Nasai)

---

[1] Mahmud Yunus, *Kamus Arab Indonesia*, PT. Mahmud Yunus, Jakarta, t.th, Hlm, 274

[2] Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, Hlm, 44

[3] Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, Hlm, 46

Dari dalil *naqli* di atas telah di jelaskan bahwa perjanjian yang telah dibuat oleh para pihak dan yang diperjanjiakan tersebut halal hukumnya wajib untuk dipenuhi ataupun dilaksakan. Hal tersebut berdasarkan perintah Allah SWT dan hadis Nabi yang telah tersebut di atas bahwa Nabi Muhammad SAW tidak pernah menyalahi janjinya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perjanjian dalam teori hukum Islam adalah merupakatan perikatan yang wajib untuk dilaksanakan.

Menurut Abdul Kadir Muhammad perjanjian adalah suatu persetujuan dengan satu orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan sesuatu hal. [4]

Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa Serikat Pekerja/ Serikat Buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban kedua belah pihak. Istilah yang dipergunakan sebelum berlakunya UUTK untuk PKB ini adalah kesepakatan kerja bersama. PKB merupakan hasil perundingan para pihak yang terkait yaitu serikat pekerja/serikat buru atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh dengan penguaasha atau beberapa pengusaha yang mengatur syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perjanjian kerja bersama tidak hanya mengikat para pihak yang membuatnya yaitu serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha saja tetapi juga mengikat pihak ketiga yang tidak ikut dalam perundingan yaitu pekerja/buruh, terlepas dari apakah pekerja/buruh tersebut menerima atau menolak isi PKB dan apakah pekerja/buruh tersebut menerima atau menolak isi PKB dan apakah pekerja/buruh tersebut menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh yang berunding atau tidak.[5]

Penggunaan istilah bersama dalam PKB ini menunjukkan pada kekuatan berlakukya perjanjian yaitu mengikat pengusaha atau beberapa

[4] Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, Citra Aditiya Bakti, Bandung, 1990, Hlm, 78

[5] Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar,* PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2004, Hlm, 108

pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/ serikat buruh da pekerja/buruh nitu sendiri. Penggunaan istilah tersbut bukan menunjukkan bersama karena dalam proses pembuatan PKB pekerja/buruh bukan merupakan pihak dalam perundingan.

Pembuatan PKB dilakukan secara musyawarah antara para pihak yang berunding. Apabila musyawarah tidak mencapai kesepakatan tentang suatu hal maka penyelesaiannya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. PKB harus dibuat dalam bentuk tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia. Dalam hal PKB dibuat bukan dengan bahasa Indonesia maka harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah resmi yang telah disumpah dan hasil terjemahan tersebut dianggap sebagai perjanjian kerja bersama yang telah memenuhi syarat perundang-undangan. Dalam satu perusahaan hanya boleh dibuat 1 (satu) PKB yang berlaku untuk pengusaha dan semua pekerja/buruh di perusahaan tersebut. Dalam hal suatu perusahaan memiliki cabang-cabang maka dibuat PKB induk yang berlaku disemua cabang perusahaan serta dapat dibuat PKB turunan yang berlaku di masing-masing cabang perusahaan. PKB induk mamuat ketentuan yang berlaku urnum di seluruh cabang perusahaan dan PKB turunan memuat pelaksanaan PKB induk yang disesuaikan dengan kondisi cabang perusahaan masing-masing. Apabila PKB induk telah berlaku di perusahaan namun dikehendaki adanya PKB turunan di cabang perusahaan tetapi PKB turunan belum disepakati maka yang berlaku adalah PKB induk.

Bagi beberapa perusahaan yang tergabung dalam satu grup dan masing-masing perusahaan merupakan badan hukum sendiri-sendiri maka PKB dibuat dan dirundingkan oleh masing-masing pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh masing-masing perusahaan.

B. Tujuan dan Manfaat Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

PKB sebagai salah satu prasarana dalam melaksanakan hubungan industrial. Tuntutan pelaksanaan hubungan industrial tersebut dapat berjalan sebagaimana mestinya, maka harus melahirkan keuntungan

yang dapat diambil oleh pekerja. Oleh karena itu, melalui adanya PKB maka dihasilkan tujuan yang baik:[6]

a. Mempertegas dan memperjelas hak dan kewajiban pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan.
b. Mempertegas dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis dalam perusahaan.
c. Secara bersama menetapkan syarat-syarat kerja dan atau hubungan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam perundang-undangan.
d. Mengatur tata cara penyelesaian keluh kesah dan perbedaan pendapat antara pekeja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pihak pengusaha.
e. Menciptakan ketenangan kerja bagi pekerja/buruh dan kepastian usaha bagi pengusaha karena adanya pengaturan hak dan kewajiban yang jelas bagi kedua belah pihak.

PKB merupakan salah satu sarana dalam rangka pelaksanaan hubungan industrial yang serasi, aman, mantap dan dinamis berdasarkan Pancasila, sehingga mempunyai manfaat sebagai berikut:[7]

1) Adanya kepastian hak dan kewajiban
   a) Dengan perjanjian kerja bersama akan tercipta suatu kepastian hukum tentang hak dan kewajiban yang berhubungan dengan hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha.
   b) Perjanjian kerja bersama memberikan kepastian terlaksananya syarat-syarat kerja di perusahaan.
2) Menciptakan semangat kerja
   a) PKB dapat menghindarkan berbagai kemungkinan kesewenang-wenangan dan tindakan merugikan dari pihak yang satu

[6] Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial, *Pedoman Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama,* Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, Jakarta, 2005, Hlm, 6.

[7] *Ibid,* Hlm, 7-8.

terhadap pihak yang lain dalam hal pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha.

b) Perjanjian kerja bersama dapat menciptakan suasana dan semangat kerja yang harmonis, dinamis bagi para pihak dalam hubungan kerja.

3) Mendorong peningkatan produktivitas kerja

a) Perjanjian kerja bersama dapat membantu meningkatkan produkti vitas kerja dan mengurangi timbulnya perselisihan.

b) Perjanjian kerja bersama dapat menciptakan ketenangan kerja dan ketenangan berusaha yang dinamis dan kompetitif.

c) Dengan adanya perjanjian kerja bersama pengusaha dapat menyusun rencana-rencana untuk menetapkan biaya produksi yang dicanangkan dalam pengembangan perusahaan.

C. Para Pihak dalam Perjanjian Kerja Bersama

Menurut Pasal 1 angka 21 UUTK disebutkan bahwa, PKB adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/ serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha.

Dari definisi tersebut, maka PKB dibuat oleh:[8]

1. Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh disebutkan bahwa, serikat pekerja/ serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusaliaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan,

[8] Djumialdi F.X, *Perjanjian Kerja,* Sinar Grafika, Jakarta, 2005, Hlm, 74

membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/ buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Adapun yang dapat membuat PKB adalah serikat pekerja/ serikat buruh di perusahaan, yaitu serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh di satu perusahaan atau di beberapa perusahaan.

Di samping itu, agar serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan dapat membuat PKB, ia harus tercatat di instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.

Adapun prosedur pencatatan diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP-16/ MEN/2001 Tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh. Serikat pekerja/serikat buruh yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota berdasarkan domisili untuk dicatat dengan dilampiri:

a) Daftar nama anggota pembentuk, dan
b) Anggaran dasar dan anggaran rumah tangga. Anggaran dasar sekurang-kurangnya harus memuat:
    (1) Nama dan lambang serikat pekerja/serikat buruh;
    (2) Dasar negara, asal dan tujuan yang tidak bertentangan dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945;
    (3) Tanggal pendirian;
    (4) Tempat kedudukan;
    (5) Persyaratan menjadi anggota dan persyaratan pemberhentiannya;
    (6) Hak dan kewajiban anggota;
    (7) Persyaratan menjadi pengurus dan persyaratan pemberhentiannya

(8) Hak dan kewajiban pengurus;

(9) Sumber, tata cara penggunaan dan pertanggungjawaban keuangan;

(10) Ketentuan perubahan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga.

c) Susunan dan nama pengurus

Pemberitahuan secara tertulis di atas harus memakai formulir yang sudah ditentukan. Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota wajib mencatat dalam buku pencatatan dan memberikan nomor bukti pencatatan yang sekurang-kurangnya memuat:

1. Nama dan alamat serikat pekerja/serikat buruh.
2. Nama anggota pembentuk.
3. Susunan dan nama pengurus,
4. Tanggal pembuatan dan perubahan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga.
5. Nomor bukti pencatatan.
6. Tanggal pencatatan.

Serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan berhak berunding membuat PKB dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Dalam hal di perusahaan terdapat 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, tetapi tidak mempunyai anggota lebih dari 50% (lima puluh persen) dari seluruh pekerja/buruh di perusahaan maka serikat pekerja/serikat buruh yang berhak berunding adaiah serikat pekerja/serikat buruh yang telah mendapat dukungan lebih dari 50% (lima puluh persen) dari seluruh pekerja/buruh di perusahaan melalui pemungutan suara.

b. Dalam hal di perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka serikat pekerja/serikat buruh yang berhak berunding adaiah serikat pekerja/serikat buruh yang anggotanya lebih dari 50% (lima puluh persen) dari seluruh pekerja/buruh di perusahaan. Penentuan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan melalui bukti verifikasi keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh berdasarkan kartu tanda anggota.

2. Pengusaha

Adapun yang dimaksud dengan pengusaha adalah:[9]

1) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
2) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
3) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan 1 dan 2 tersebut di atas, yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Dari definisi perjanjian kerja bersama, maka yang dimaksud dengan pengusaha bentuknya orang perseorangan, sedangkan beberapa pengusaha bentuknya adalah persekutuan, selanjutnya perkumpulan pengusaha bentuknya adalah badan hukum.

D. Tata Cara Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama

1. Syarat Perjanjian Kerja Bersama

PKB harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia. Dalam hal PKB yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, PKB harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah *(swora translator)* dan terjemahan tersebut dianggap sudah memenuhi ketentuan.

---

[9] *Ibid,* Hlm, 77

Dalam hal PKB dibuat dalam bahasa Indonesia dan diterjemahkan ke dalam bahasa lain, kemudian terjadi perbedaan penafsiran maka yang berlaku adalah perjanjian kerja bersama yang menggunakan bahasa Indonesia.

Selanjutnya, PKB sekurang-kurangnya memuat:[10]

a. Nama, tempat kedudukan, serta alamat serikat pekerja/serikat buruh,
b. Nama, tempat kedudukan serta alamat pengusaha,
c. Nomor serta tanggal pencatatan serikat pekerja/serikat buruh pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota,
d. Hak dan kewajiban pengusaha,
e. Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh,
f. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama, dan
g. Tanda tangan para pihak pembuat Perjanjian Kerja Bersama.

Apabila PKB ditandatangani oleh wakilnya, maka harus ada kuasa khusus yang dilampirkan pada perjanjian kerja bersama. Adapun isi PKB tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Maksudnya, kualitas dan kuantitas isi perjanjian kerja bersama tidak boleh lebih rendah dari peraturan perundang-undangan.

Dalam hal PKB bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan. Dengan demikian, tidak seluruh isi PKB batal demi hukum, namun yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan saja yang batal demi hukum.

[10] *Ibid*, Hlm, 73

2. Tata Cara Perundingan Perjanjian Kerja Bersama

Pembuatan PKB harus berdasarkan filosofi yang terkandung dalam hubungan industrial yang berdasarkan pada nilai-nilai Pancasila yaitu musyawarah untuk mufakat. Pada dasarnya PKB adalah merupakan suatu cara dalam rangka mengembangkan partisipasi pekerja untuk ikut dalam menentukan pengaturan syarat kerja dalam pelaksanaan hubungan kerja. Dengan adanya partisipasi tersebut diharapkan timbul suatu sikap atau rasa memiliki dan bertanggung jawab terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Guna lebih mendorong dan memperlancar jalannya perundingan pembuatan PKB melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 48/MEN/IV/2004 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama sebagai salah satu peraturan pelaksanaan UUTK yaitu:[11]

a. Prosedur Pembuatan PKB

1) Pembuatan PKB merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan pengusaha yang dilaksanakan secara musyawarah untuk mufakat.
2) PKB dibuat oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau gabungan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.
3) Dalam hal di satu perusahaan hanya terdapat satu Serikat Pekerja/Serikat Buruh, maka Serikat Pekerja/Serikat Buruh tersebut berhak mewakili pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan PKB dengan pengusaha apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh persen) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan bersangkutan.

[11] Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial, *Op.Cit,* Hlm, 9.

4) Dalam hal di satu perusahaan hanya terdapat satu Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud pada angka (3) tetapi tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh persen) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan maka Serikat Pekerja/Serikat Buruh dapat mewakili pekerja/buruh dalam perundingan dengan pengusaha apabila Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang bersangkutan telah mendapat dukungan lebih 50% (lima puluh persen) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan melalui pemungutan suara.

5) Dalam hal dukungan tidak tercapai (tidak mencapai 50%) maka Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang bersangkutan dapat mengajukan kembali permintaan untuk merundingkan PKB dengan pengusaha setelah melampaui jangka waktu 6 (enam) bulan terhitung sejak dilakukannya pemungutan suara dengan mengikuti prosedur sebagaimana dimaksud point (3).

6) Dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) Serikat Pekerja/Serikat Buruh maka yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan dengan pengusaha yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% (lima puluh persen) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut.

7) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada angka (6) tidak terpenuhi, maka Serikat Pekerja/Serikat Buruh dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50% (lima puluh persen) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili dalam perundingan dengan pengusaha.

8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada point (5) dan (6) tidak terpenuhi, maka para Serikat Pekerja/Serikat Buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya

ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

9) Tim perunding yang telah terbentuk, minimal harus menerima materi perundingan yang diajukan oleh pekerja/ buruh yang bukan menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

b. Verifikasi

Mendapatkan validasi data keanggotaan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh yang dapat diterima sebagai para pihak sesuai dengan Pasal 18 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Kep.48/Men/IV/2004, perlu dilakukan verifikasi.

Dalam hal penentuan keanggotaan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dalam 1 (satu) perusahaan terdapat 1 (satu) atau lebih Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, maka yang berhak mewakili pekerja/buruh untuk melakukan perundingan dengan pengusaha adalah serikat pekerja/serikat buruh yang memiliki anggota lebih dari 50% (lima puluh persen) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut.

Untuk menentukan jumlah keanggotaan serikat pekerja/ serikat buruh yang valid perlu dilakukan verifikasi keanggotaan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh yang dilakukan oleh panitia verifikasi yang terdiri dari Wakil Pengurus Serikat Pekerja/ Serikat Buruh yang ada di perusahaan dengan disaksikan oleh wakil dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan pengusaha.

Verifikasi keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dilakukan berdasarkan bukti kartu tanda anggota sesuai Pasal 121 UUTK dan apabila terdapat kartu anggota lebih dari 1 (satu), maka kartu tanda anggota yang sah adalah kartu tanda anggota yang terakhir.

Hasil pelaksanaan verifikasi dituangkan dalam bentuk berita acara yang ditandatangani oleh panitia dan saksi-saksi, yang hasilnya mengikat bagi serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan.

Pelaksanaan verifikasi dilakukan di tempat-tempat kerja yang diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu proses produksi dalam waktu 1 (satu) hari kerja yang disepakati Serikat Pekeria/Serikat Buruh. Pengusaha maupun Serikat Pekeria/Serikat Buruh dilarang melakukan tindakan yang mempengaruhi pelaksanaan verifikasi.

PKB adalah hasil perundingan antara Serikat Pekerja/ Serikat Buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha. Perundingan pembuatan PKB didasarkan iktikad baik dan kemauan bebas kedua belah pihak yang dilakukan secara musyawarah untuk mufakat. Adapun lamanya perundingan untuk membuat PKB ditetapkan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak dan dituangkan dalam tata tertib perundingan.

Mengenai tempat perundingan untuk membuat PKB dapat dipilih, yaitu:

a) di kantor perusahaan, atau

b) di kantor Serikat Pekerja/Serikat Buruh, atau

c) di tempat lain sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.

Biaya dalam rangka perundingan pembuatan PKB menjadi beban pengusaha kecuali disepakati lain oleh kedua belah pihak.

Perundingan pembuatan PKB dimulai dengan menyepakati tata tertib perundingan yang sekurang-kurangnya memuat:[12]

[12] Djumialdji F.X, *Op. Cit,* Hlm, 78

a. Tujuan membuat tata tertib;

b. Susunan tim perunding;

c. Materi perundingan;

d. Tempat perundingan;

e. Tata cara perundingan;

f. Cara penyelesaian apabila terjadi kebuntuan perundingan;

g. Sahnya perundingan;

h. Biaya perundingan.

Untuk menentukan tim perunding, pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh menunjuk tim perunding sesuai dengan kebutuhan dimana masing-masing paling banyak 9 (sembilan) orang dengan kuasa penuh. Apabila ada serikat pekerja/serikat buruh yang tidak terwakili sebagai tim perundingan, serikat pekerja/serikat buruh yang tidak terwakili dapat menyampaikan aspirasinya secara tertulis kepada tim perunding sebelum diadakan perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama.

Dalam hal ini perundingan pembuatan PKB belum selesai sesuai dengan waktu yang telah disepakati dalam tata tertib, maka kedua belah pihak dapat menjadwalkan kembali perundingan paling lama 30 (tiga puluh) hari setelah perundingan gagal.

Kalau dalam perundingan membuat PKB yang sesuai dengan ketentuan tersebut di atas tidak selesai, para pihak harus membuat pemyataan secara tertulis bahwa perundingan tidak dapat diselesaikan pada waktunya yang memuat:[13]

1) Materi PKB yang belum dicapai kesepakatan;

2) Pendirian para pihak;

[13] *Ibid*

3) Risalah perundingan;

4) Tempat, tanggal dan tanda tangan para pihak.

Dalam hal perundingan tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak dapat melaporkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai berikut:

a) Di Kabupaten/Kota apabila lingkup berlakunya PKB hanya mencakup satu Kabupaten/Kota;

b) Di Provinsi apabila lingkup berlakunya PKB lebih dari 1 (satu) Kabupaten/Kota di satu Provinsi.

c) Ditjen Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi apabila lingkup berlakunya PKB meliputi lebih dari satu Provinsi.

Penyelesaian oleh instansi yang bertanggung jawab pada bidang ketenagakerjaan dilakukan dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tanggal 14 Januari 2004. Apabila penyelesaian pada instansi dilakukan melalui mediasi dan para pihak atau salah satu pihak tidak menerima anjuran mediator, maka atas kesepakatan kedua belah pihak, mediator melaporkan kepada Menteri yang memuat:[14]

1. Materi PKB yang belum dicapai kesepakatan;
2. Pendirian para pihak;
3. Kesimpulan perundingan;
4. Pertimbangan dan saran penyelesaian.

Menteri dalam hal ini dapat menunjuk pejabat untuk melakukan penyelesaian pembuatan PKB. Dalam hal

[14] *Ibid,* Hlm, 79

penyelesaian tersebut tidak mencapai kesepakatan, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke:

a. Pengadilan Hubungan Industrial di daerah hukum tempat pekerja/buruh bekerja; atau
b. Pengadilan Hubungan Industrial yang daerah hukumnya mencakup domisili perusahaan apabila daerah hukum tempat pekerja/buruh melebihi 1 (satu) daerah hukum Pengadilan Hubungan Industrial.

Adapun tahapan dalam perundingan PKB adalah sebagai berikut:[15]

a) Tahap Persiapan

Hal-hal yang penting dalam tahap persiapan adalah sebagai berikut:

1) Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan pengusaha harus siap secara fisik dan mental untuk melakukan perundingan pembuatan PKB. Artinya Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan pengusaha telah memahami maksud dan tujuan membuat PKB serta teknik-teknik pembuatannya.
2) Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan pengusaha telah mempersiapkan data dan informasi yang diperlukan dalam perundingan dan pembuatan PKB.
3) Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan pengusaha telah mempersiapkan tim perunding dan pembicara masing-masing.
4) Serikat pekerja/serikat buruh lebih dulu melakukan pertukaran konsep PKB yang akan dirundingkan.

b) Tahap Perundingan

Di dalam tahap perundingan hendaklah dilakukan hal-hal sebagai berikut:

[15] Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial, *Op.Cit,* Hlm, 13-15.

1. Yang perlu disepakati dalam tahap perundingan adalah tata tertib perundingan yang sekurang-kurangnya memuat:
    a) Tujuan pembuatan tata tertib,
    b) Susunan tim perunding,
    c) Lamanya masa perundingan,
    d) Materi perundingan,
    e) Tempat perundingan,
    f) Tata cara perundingan,
    g) Cara penyelesaian apabila terjadi kebuntuan dalam proses perundingan,
    h) Syarat sahnya perundingan,
    i) Biaya perundingan.
2. Menginventarisasi pokok bahasan yang sudah disepakati dan diinventraisasi secara jelas dan diparaf oleh Wakil Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dan Pengusaha.
3. Dalam merundingkan hal-hal yang prinsip tetap memelihara suasana keterbukaan dan kekeluargaan agar tidak terjadi permasalahan yang menghambat perundingan PKB.
4. Dalam merundingkan pokok bahasan yang belum disepakati sebaiknya dimulai dari hal-hal yang sederhana untuk dimusyawarahkan agar dapat tercapai kesepakatan. Setiap kesepakatan yang telah dicapai diparaf oleh kedua belah pihak. Jika perlu dibuat penjelasan pasal demi pasal yang merupakan lampiran yang tidak terpisahkan dengan perjanjian kerja bersama.
5. Hasil dari tim penyempurnaan dibawa dalam rapat pleno oleh tim perunding dan apabila telah ada kesepakatan

untuk menyetujui konsep yang diajukan maka konsep PKB tersebut siap disusun menjadi PKB.

c) Tahap Penyusunan Isi PKB;

1) Pokok bahasan yang telah selesai dirundingkan dan telah diparaf oleh masing-masing pihak disusun menjadi konsep PKB yang sudah utuh yang formatnya sesuai dengan kebiasaan yang berlaku;
2) Untuk penyempurnaan redaksional materi PKB, hendaknya dibentuk suatu tim kecil yang keanggotaannya mewakili serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha;
3) Setelah PKB ditandatangani maka masing-masing pihak menjelaskan isi PKB kepada anggotanya masing-masing agar PKB tersebut benar-benar dipahami substansinya dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

d) Tahap Penandatanganan

Supaya PKB mempunyai kekuatan hukum dan kekuatan moral, maka penandatanganan PKB dapat dilakukan dalam suatu acara yang dihadiri oleh para pekerja.

3. Jangka Waktu Berlakunya Perjanjian Kerja Bersama

PKB dibuat untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang masa berlakunya untuk paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh. PKB mulai berlaku pada tanggal penandatanganan kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja bersama tersebut. Setelah ditandatangani oleh para pihak yang membuatnya, PKB didaftarkan oleh pengusaha ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.[16]

[16] Maimun, *Op.Cit,* Hlm, 111

Selama masa berlakunya PKB kedua pihak sepakat untuk mengadakan perubahan tersebut maka merupakan bagian yang tak terpisahkan dari Perjanjian Kerja Bersama yang sedang berlaku. Jika masa berlaku Perjanjian Kerja Bersama akan habis maka perundingan kembali untuk membuat Perjanjian Kerja Bersama berikutnya dapat dimulai paling cepat 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya Perjanjian Kerja Bersama yang sedang berlaku. Apabila perundingan ini tidak mencapai kesepakatan sampai batas waktu berlakunya Perjanjian Kerja Bersama yang sedang berjalan habis, maka Perjanjian Kerja Bersama yang sedang berlaku tetap berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun berikutnya.

Apabila setelah berakhirnya masa berlaku Perjanjian Kerja Bersama akan dilakukan perpanjangan atau akan diperbaharui dan di perusahaan tersebut hanya ada 1 (satu) Serikat Pekerja/Serikat Buruh maka perpanjangan atau pembaharuan tersebut tidak perlu mensyaratkan ketentuan keanggotaan atau dukungan lebih dari 50% (lima puluh persen) dari seluruh jumlah pekerja/buruh yang ada di perusahaan tersebut. Akan tetapi jika di perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 (satu) Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang dulu berunding tidak lagi memenuhi persyaratan keanggotaan, maka perpanjangan atau pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama dilakukan oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang anggotanya lebih dari 50% (lima puluh persen) dari seluruh jumlah pekerja/buruh bersama-sama dengan serikat pekerja/serikat buruh yang membuat Perjanjian Kerja Bersama terdahulu. Dalam hal tidak ada satupun Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang memenuhi syarat keanggotaan minimal, maka dilakukan koalisi Serikat Pekerja/ Serikat Buruh yang ada hingga mencapai syarat keanggotaan 50% (lima puluh persen) dari seluruh pekerja/buruh atau dibentuk tim perunding yang anggotanya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing Serikat Pekerja/Serikat Buruh bersangkutan.

Apabila karena satu dan lain hal terjadi pembubaran Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau terjadi pengalihan kepemilikan perusahaan maka Perjanjian Kerja Bersama masih tetap berlaku sampai jangka waktunya habis. Bila terjadi penggabungan perusahaan *(merger)* dan masing-masing perusahaan yang bergabung mempunyai Perjanjian Kerja Bersama maka Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku adalah Perjanjian Kerja Bersama yang lebih menguntungkan pekerja/buruh. Jika penggabungan perusahaan tersebut dilakukan antara perusahaan yang mempunyai Perjanjian Kerja Bersama dengan perusahaan yang tidak mempunyai Perjanjian Kerja Bersama maka Perjanjian Kerja Bersama masih tetap berlaku pada perusahaan hasil penggabungan sampai dengan berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja Bersama.

Selama di suatu perusahaan masih ada Serikat Pekerja/ Serikat Buruh maka pengusaha dilarang mengganti Perjanjian Kerja Bersama dengan peraturan perasahaan. Apabila Serikat Pekerja/Serikat Buruh tidak ada lagi di dalam perasahaan dan Perjanjian Kerja Bersama diganti dengan peraturan perasahaan maka ketentuan yang ada dalam peraturan perasahaan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang ada dalam Perjanjian Kerja Bersama yang digantikan.

Dalam hal pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh akan melakukan perubahan Perjanjian Kerja Bersama yang sedang berlaku, maka perabahan PKB harus didasarkan kesepakatan kedua belah pihak. Adapun perubahan PKB merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari PKB yang sedang berlaku.

Dalam hal PKB yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbarai:[17]

a. Jika dalam perusahaan hanya terdapat 1 (satu) Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, maka yang mewakili pekerja/buruh dalam

[17] Djamialdji F.X., *Op.Cit,* Hlm, 79-80

memperpanjang atau memperbaharai PKB adalah Serikat Pekerja/Serikat Buruh tersebut tanpa syarat.

b. Jika di perasahaan terdapat lebih dari 1 (satu) Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, maka berlaku ketentuan sebagai berikut:

1) Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang dulu berunding dengan pengusaha dalam pembuatan PKB tidak lagi memiliki jumlah anggotanya lebih dari 50% (lima puluh persen) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perasahaan, maka perpanjangan atau pembaruan PKB dilakukan oleh Serikat Pekerja/ Serikat Buruh yang anggotanya lebih dari 50% (lima puluh persen) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan bersama-sama dengan Serikat Pekeria/Serikat Buruh yang membuat PKB terdahulu dengan membentuk tim perunding secara proporsional.

2) Jika tidak ada satu pun Serikat Pekeria/Serikat Buruh yang jumlah anggotanya lebih dari 50% (lima puluh persen) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahan, maka Serikat Pekeria/Serikat Buruh dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50% (lima puluh persen) dari jumlah pekerja/buruh di perusahaan untuk mewakili dalam perundingan perpanjangan atau pembaruan PKB dengan pengusaha.

3) Jika koalisi Serikat Pekerja/Serikat Buruh tidak mencapai lebih dari 50% (lima puluh persen), maka para Serikat Pekeria/Serikat Buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

4. Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama

Pendaftaran PKB dilakukan dengan prosedur sebagai berikut:[18]

[18] Direktorat Jendral PEMBINAAN Hubungan Industrial, *Pedoman Pembuatan Perjanjian Kerja Sama.* Departemen Tenaga Kerja dan Trasmigrasi RI, 2005, Hlm, 15-18

a. Prosedur Pendaftaran

1) Pengusaha mendaftarkan PKB kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

2) Pendaftaran PKB sebagaimana dimaksud dalam angka (1) dimaksudkan:

a) Sebagai alat monitoring dan evaluasi pengaturan syarat-syarat kerja yang dilaksanakan di perusahaan,

b) Sebagai rujukan utama dalam hal terjadi perselisihan pelaksanaan PKB.

3) Pengajuan pendaftaran PKB sebagaimana dimaksud pada angka (1) harus melampirkan naskah PKB yang dibuat dalam rangkap 3 (tiga) bermeterai cukup yang telah ditandatangani oleh pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

4) Pendaftaran PKB dilakukan oleh:

a) Kepala Dinas/Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota untuk perusahaan yang terdapat hanya dalam 1 (satu) wilayah Kabupaten/Kota;

b) Kepala Dinas/Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Provinsi untuk perusahaan yang terdapat lebih dari 1 (satu) Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) Provinsi;

c) Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) Provinsi.

5) Pengajuan pendaftaran PKB dilengkapi dengan:

a) Mengisi formulir pendaftaran, yang memuat keterangan sebagai berikut:

(1) Nama dan alamat perusahaan;

(2) Nama pimpinan perusahaan;

(3) Wilayah operasi perusahaan;

(4) Status permodalan perusahaan;

(5) Jenis atau bidang usaha;

(6) Jumlah pekerj a/buruh menurut j enis kelamin;

(7) Status hubungan kerja;

(8) Upah tertinggi dan terendah;

(9) Nama dan alamat serikat pekerj a/serikat buruh;

(10) Nomor pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh;

(11) Jumlah anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh;

(12) Masa berlakunya Perjanjian Kerja Bersama; dan

(12) Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk yang keberapa (dalam hal perpanjangan atau pembaharuan).

b) Membuat surat pernyataan para pihak yang memuat keterangan mengenai keberadaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di perusahaan:

(1) Jumlah Serikat Pekerja/Serikat Buruh;

(2) Jumlah anggota;

(3) Untuk mengetahui apakah anggota Serikat Pekerja/ Serikat Buruh tersebut mayoritas.

c) Fotocopy surat pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk mengetahui apakah Serikat Pekerja/Serikat Buruh tersebut sudah tercatat sesuai dengan Pasal 11 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Kep. 16/Men/2001.

6) Pendaftaran PKB diteliti oleh pejabat sebagaimana dimaksud pada angka (4) dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal diterimanya permohonan.

b. Kewajiban Pemerintah

Dalam hal Pejabat/lnstansi menerima permohonan pendaftaran PKB wajib melakukan:

1. Pemeriksaan;
   a) Kelengkapan persyaratan formal;
   b) Materi naskah PKB yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
2. Dalam hal kelengkapan persyaratan telah terpenuhi dan tidak ada materi yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak selesainya penelitian sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) pejabat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) menerbitkan surat keputusan pendaftaran PKB.
3. Dalam hal persyaratan tidak terpenuhi dan atau terdapat materi PKB yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka pejabat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan memberi catatan pada surat keputusan pendaftaran.
4. Bertanggung jawab dalam mengawasi berjalannya PKB di perusahaan yang telah terdaftar.

BAB IV
KONSEP HUKUM KETENAGAKERJAAN

A. Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan merupakan spesies dari *genus* hukum secara umum. Berbicara tentang batasan pengertian hukum, hingga saat ini para ahli hukum belum menemukan batasan yang baku serta memuaskan semua pihak tentang hukum, disebabkan karena hukum sendiri mempunyai bentuk serta segi yang sangat beragam.

Hukum Ketenagakerjaan awalnya disebut dengan hukum perburuhan atau *arbeidrechts,* namun sejak tahun 2013 diterbitkanlah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan yang didalamnya kata "buruh" di sandingkan dengan kata "tenaga kerja" sehingga *emage* kasar dalam pengertian kata "buruh" yang terdapat dalam Undang-Undang Perburuhan sebelumnya dapat terhilangkan.

Berbicara tentang pengertian hukum ketenagakerjaan, para pakar hukum di Indonesia memberikan banyak defenisi yang pada prinsipnya tidak memiliki perbedaan yang signifikan, antara lain:

1. Menurut Daliyo, hukum ketenagakerjaan/perburuhan adalah himpunan peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur hubungan kerja antara buruh dan majikan. Buruh bekerja pada dan dibawah majikan dengan mendapat upah sebagai balas jasanya.[1]
2. Menurut Ridwan Halim, hukum perburuhan adalah peraturan-peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja yang harus

---

[1] Daliyo, J.B. *Pengantar Ilmu Hukum-Buku Panduan Mahasiswa,* PT. Gramedia, Cet. III, Jakarta, 1994, Hlm, 76

diindahkan oleh semua pihak, baik pihak buruh/pegawai maupun pihak majikan.[2]

3. Menurut Asikin, hukum perburuhan adalah bagian hukum yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja serta antara tenaga kerja dan pengusaha.[3]
4. Menurut Sendjun Manulang, hukum perburuhan/ketenagakerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu dilakukan dibawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkut-paut dengan hubungan kerja itu.[4]
5. Menurut CST Kansil, hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan itu.[5]
6. Menurut Soepomo, hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.[6]
7. Menurut Soepomo, hukum perburuhan bagian dari hukum yang berlaku, yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dan majikan, hubungan antara buruh dengan buruh dan hubungan antara buruh dengan penguasa.[7]

---

[2] A. Ridwan Halim, *Hukum Peburuhan Dalam Tanya jawab*, Ghalia Indonesia, Cet II, Jakarta, 1990, Hlm, 70

[3] Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan,* PT. Raja Grafindo, Jakarta, 1993, Hlm, 2

[4] Sendjun H Manulang, *Pokok-Pokok H ukum Ketenagakerjaan di Indonesia,* PT. Rineka Cipta, Jakarta, 1995, Hlm, 1

[5] C.S.T Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia,* Balai Pustaka, Jakarta, 1989, Hlm, 101

[6] Sendjun H Manulang, *Op. Cit.*, Hlm, 3

[7] Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja,* Djambatan, Jakarta, 1996, Hlm, 18

8. Menurut Soetikno, hukum ketenagakerjaan adalah keseluruhan peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkut-paut dengan hubungan kerja tersebut.[8]
9. Menurut Syahriani, hukum ketenagakerjaan adalah keseluruhan peraturan hukum yang mengatur hubungan-hubungan perburuhan, yaitu hubungan antara buruh dengan majikan, dan hubungan antara buruh dan majikan dengan pemerintah (penguasa).[9]

Dapat disimpulkan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah peraturan hukum yang mengatur seluruh hubungan ketenagakerjaan/ hubungan industrial antara para para pihak yang ada di dalam hubungan industrial sehingga berjalannya hak dan kewajiban para pihak tersebut.

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UUTK) menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa hukum ketenagakerjaan meliputi :

1) Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.
2) Pengaturan tentang hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha.
3) Pengaturan yang mengatur hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha.
4) Mengatur perlindungan pekerja dalam hal pengupahan, kesehatan, serikat pekerja dan lain sebagainya.
5) Pengaturan tentang hubungan kerja yang akan diawasi pihak pemerintah dalam aplikasi hak dan kewajiban para pihak (pekerja dan pengusaha)

---

[8] Zainal Asikin, *Loc. Cit.*, Hlm, 5

[9] Ridwan Syahriani, *Seluk Beluk dan Asas Hukum Perdata,* Alumni, Bandung, 1992, Hlm, 20

Dengan demikian menurut penulis, hukum ketenagakerjaan adalah peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja/buruh, hubungan antara buruh/pekerja dengan majikan/pengusaha dan hubungan antara buruh/pekerja, majikan/pengusaha dengan pemerintah yang menyangkut segala hal tentang ketenagakerjaan sehingga terjadi keadilan kepada para pihak.

Hubungan kerja ialah suatu hubungan antara pihak pekerja/buruh dan pihak pengusaha/majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia beberja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan member upah.[10]

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan. Beberapa ahli hukum ketenagakerjaan berpendapat bahwa di dalam perjanjian yang menjadi dasar hubungan kerja adalah 4 (empat) unsur penting, yaitu[11]:

a. Adanya pekerjaan (Pasal 1601 a KUH Perdata dan pasal 341 KUH Dagang)
b. Adanya perintah orang lain (Pasal 1603 b KUH Perdata)
c. Adanya Upah (Pasal 1603 p KUH Perdata)
d. Terbatas waktu tertentu, karena tidak ada hubungan kerja berlangsung terus menerus.

Dalam Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan, hubungan kerja merupakan hubungan antara seorang pekerja dengan seorang pengusaha tertentu yang harus dijalankan oleh pekerja. Hal ini berarti dalam hubungan kerja ditentukan kedudukan masing-masing pihak yang pada pokoknya menggambarkan hak dan kewajiban pekerja terhadap pengusaha serta hak dan kewajiban pengusaha terhadap pekerja, diwujudkan dalam bentuk perjanjian.

---

[10] Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1996, Hlm, 1.

[11] Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia,* PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, Hlm,25

Konteks yang demikian menunjukan bahwa hubungan kerja pada dasarnya meliputi:

a) Pembuatan perjanjian kerja, dalam ini merupakan titik tolak adanya hubungan kerja.
b) Kewajiban pekerja untuk melakukan pekerjaan pada atau di bawah pimpinan pengusaha, hal ini merupakan hak pengusaha atas pekerja.
c) Kewajiban pengusaha membayar upah kepada pekerja, hal ini merupakan hak pekerja atas upah.
d) Berakhirnya hubungan kerja.
e) Jika timbul perselisihan antara pihak-pihak ada cara penyelesaian yang sebaik-baiknya.[12]

Perjanjian menurut Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang atau lebih. “Perjanjian adalah suatu hubungan hukum kekayaan/harta benda antara dua orang atau lebih, yang kekuatan hak pada suatu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan prestasi”.[13]

Menurut Subekti perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Dengan adanya pengertian perjanjian seperti ditentukan di atas, bisa diambil kesimpulan bahwa kedudukan antara pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang. Hal ini akan berlainan jika pengertian perjanjian tersebut dibandingkan dengan kedudukan perjanjian kerja.[14]

---

[12] Saiful Anwar, *Sendi-sendi Hubungan Pekerja Dengan Pengusaha*, Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat, Fakultas Hukum USU, Medan, 1994, Hlm,15.

[13] M. Yahya Harahap, *Segi-segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1986, Hlm, 6.

[14] Djumadi, *Perjanjian Kerja,* P.T Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, Hlm, 13. Di dalam pengertian perjanjian kerja tidak dalam kedudukan yang sama dan seimbang karena pihak yang satu yaitu pekerjaan mengikatkan diri dari bekerja di bawah perintah orang lain dalam hal ini adalah pengusaha.

Perjanjian kerja merupakan *conditio sine quano* dalam setiap hubungan kerja. Berkenaan dengan ini, G Kartasapoetra, dkk mengemukakan bahwa perjanjian kerja adalah sarana pendahuluan berlangsungnya hubungan kerja, oleh karena itu haruslah diwujudkan dengan sebaik-baiknya, dalam arti mencerminkan keadilan baik bagi pengusaha maupun bagi pekerja, karena keduanya akan terlibat dalam hubungan kerja.[15]

Berkaitan dengan hal tersebut, David P.Twomey[16] mengemukakan, kedudukan perjanjian kerja dalam hubungan kerja sangat menetukan. Jika terjadi pelanggaran salah satu pihak (antara pekerja dengan pengusaha) dalam hubungan kerja tersebut, persetujuan yang dibuat menjadi bukti untuk memperoleh ganti rugi bagi pihak yang dirugikan. Maksudnya keberadaan perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerjaannya menunjukkan adanya hubungan hukum yang menimbulkan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dengan demikian perjanjian kerja bermakna adanya hubungan hukum antara seseorang yang bertindak sebagai pengusaha.

Wiwoho soedjono menyebutkan bahwa pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara orang per orang pada satu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah.[17]

Imam Soepomo sebagaimana yang dikutip oleh Djumadi berpendapat bahwa, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.[18]

---

[15] R. G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Sinar Grafika, Jakarta, 1992, Hlm, 64.

[16] David P.Twomey, *Labor Law and Legislation*, South-Western Publishing Co., Cincinnati West Chicago, 1985, Hlm, 2

[17] Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 1983, Hlm, 9.

[18] Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja,* Rajawali Press, Jakarta, 1993, Hlm,23.

Pendapat dan pandangan tersebut memberikan pengertian, dalam perjanjian kerja terdapat 3 (tiga) unsur yang menetukan adanya hubungan kerja :

1. Perjanjian antara seorang pekerja (buruh) dengan pengusaha untuk melakukan pekerjaan. Jadi si pekerja sendiri harus melakukan pekerjaan itu dan tidak dapat dialihkan kepada orang lain.
2. Dalam melakukan pekerjaan itu pekerja harus tunduk dan berada di bawah perintah pengusaha/pemberi kerja. Jadi antara pengusaha dan pekerja ada suatu hubungan antara yang memerintah dan yang diperintah.
3. Sebagai imbalan dari pekerjaan yang dilakukan, pekerja berhak atas upah yang wajib dibayarkan oleh pengusaha/pemberi kerja.[19]

Pengertian perjanjian kerja mempunyai arti yang luas dan umum sekali sifatnya, selain itu juga tanpa menyebutkan untuk tujuan apa perjanjian tersebut dibuat, hal ini terjadi karena di dalam pengertian perjanjian menurut konsepsi Pasal 1313 KUHP Perdata hanya menyebutkan tentang pihak yang atau lebih mengikatkan dirinya pada lain dan sama sekali tidak menentukan untuk tujuan apa suatu perjanjian tersebut dibuat.

Menurut Abdul Kadir Muhammad bahwa di dalam suatu perjanjian termuat beberapa unsur, yaitu:[20]

a) Adanya pihak-pihak
b) Adanya persetujuan antara para pihak
c) Ada tujuan yang akan dicapai
d) Sepakat mereka yang akan mengikatkan diri
e) Kecakapan menbuat suatu perjanjian

---

[19] Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan,* Rineka Cipta, Jakarta, 1990, Hlm, 64.

[20] Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Prikatan*, Alumni, Bandung, 1982, Hlm, 78.

Untuk sahnya perjanjian, harus memenuhi beberapa syarat (Pasal 1320 KUHPerdata), yaitu:

1) Sepakat mereka mengikatkan dirinya, sepakat ialah kedua belah pihak mengadakan perjanjian telah mencapai persesuaian kehendak, sehingga apa yang telah dikehendaki oleh salah satu pihak dikehendaki pula oleh pihak lainnya.

   Persetujuan kehendak itu sifatnya bebas artinya betul-betul atas kemauan suka rela pihak-pihak, tidak ada paksaan dari pihak manapun, tidak ada kekhilafan dan tidak ada penipuan (Pasal 1321, 1322, 1328 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata).

   Dikatakan tidak ada paksaan, apabila orang yang melakukan perbuatan itu, tidak berada dibawah ancaman, baik dengan paksaan, kekerasan jasmani, maupun dengan upaya yang bersifat menakut-nakuti, misalnya dengan membuka rahasia, sehingga orang itu terpaksa menyetujui perjanjian itu (Pasal 1324 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata).

   Dikatakan tidak ada paksaan, apabila orang yang melakukan perbuatan itu, tidak berada di bawah ancaman, baik dengan paksaan, kekerasan jasmani, maupun dengan upaya yang bersifat menakut-nakuti. Misalnya dengan membuka rahasia, sehingga orang itu terpaksa menyetujui perjanjian itu (Pasal 1324 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata).

   Tidak ada kekhilafan atau kekeliruan, apabila salah satu pihak tidak khilaf tentang hal yang pokok yang diperjanjikan atau tentang sifat-sifat penting barang yang menjadi obyek perjanjian atau dengan siapa yang diadakan perjanjian itu.

   Tidak ada penipuan, dikatakan tidak ada penipuan apabila tidak ada tindakan menipu. Menipu adalah dengan sengaja melakukan tipuan muslihat dengan memberikan keterangan-keterangan palsu dan tidak benar untuk membujuk pihak lawannya supaya menyetujui (Pasal 1328 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata). Misalnya dalam jual beli seorang penjual mengatakan

kepada calon pembeli bahwa barang itu masih baru padahal sebelumnya ia telah mengecat barang itu, ia memberikan kesan yang memperdayakan seolah-seolah keadaannya baru sehingga pembeli tadi terjerumus oleh nya.

2) Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian

Pada umumnya seorang yang dikatakan cakap melakukan perbuatan hukum, apabila ia sudah dewasa, artinya sudah mencapai 21 tahun ataupun telah kawin walaupun benar belum berumur 21 tahun. Di dalam Pasal 1330 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata disebutkan beberapa golongan orang yang tidak cakap untuk melakukan perbuatan hukum, yaitu orang yang ditaruh di bawah pengampunan dan wanita bersuami.Mereka ini apabila melakukan perbuatan hukum harus diwakili oleh wali mereka dan bagi istri ada izin dari suaminya. Dengan keluarnya Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 1963 tanggal 4 Agustus 1963, istri sudah dinyatakan cakap melakukan perbuatan hukum jadi tidak perlu lagi izin dari suaminya dan Pasal 108 dan 110 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tentang wewenang seorang istri untuk melakukan perbuatan hukum dan untuk menghadap di depan pengadilan tanpa izin atau bantuan dari suaminya, sudah tidak berlaku lagi.

Selain kecakapan, tidak ada lagi disebut kewenangan, apabila ia mendapat kuasa dari pihak ketiga untuk melakukan perbuatan hukum tertentu, misalnya membuat perjanjian. Tidak ada kewenangan apabila tidak mendapat kuasa untuk itu.Jadi untuk dapat membuat suatu perjanjian, seorang itu harus dewasa, sehat pikirannya dan tidak dibatasi atau dikurangi wewenangnya di dalam melakukan perbuatan hukum.

Badan hukum yang membuat perjanjian harus memenuhi syarat-syarat badan hukum yang antara lain sebagai berikut:

a. Adanya harta kekayaan terpisah

b. Mempunyai tujuan tertentu

c. Mempunyai kepentingan sendiri

d. Ada organisasi

Dengan terpenuhinya keempat syarat tersebut, badan hukum dapat dicabut sebagai pendukung hak dan kewajiban atau sebagai subjek hukum dan setelah suatu badan hukum memenuhi syarat sebagai pendukung hak dan kewajiban, maka badan hukum tersebut telah bisa melakukan hubungan hukum.

1. Suatu hal tertentu. Suatu perjanjian disyaratkan harus mengenai hal tertentu.Hal ini penting untuk hak dan kewajiban masing-masing pihak.Barang yang menjadi objek perjanjian sekurang-kurangnya ditentukan jenisnya. Misalnya jual beli cabai, harus ditentukan jenis apa, cabai rawit atau cabai kering.
2. Suatu sebab yang halal, sebab atau *causa* yaitu mengenai isi perjanjian yang menggambarkan perjanjian yang menunjukkan tujuan yang akan dicapai oleh pihak-pihak. Misalnya dalam perjanjian jual beli, isi perjanjian adalah pihak yang satu menghendaki hak milik atas barang dan pihak lainnya menghendaki sejumlah uang diserahkan, selanjutnya sebab atau *causa* itu halal menurut undang-undang, apabila tidak dilarang Undang-undang, tidak bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan (Pasal 1337 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata).

Suatu sebab atau *causa* yang dikatakan tidak halal (dilarang Undang-undang) misalnya jual beli candu, membunuh orang.Perjanjian yang bercausa tidak halal (bertentangan dengan ketertiban umum) misalnya jual beli manusia sebagai budak, mengacaukan ajaran agama tertentu. Perjanjian yang bercausa tidak halal (bertentangan dengan kesusilaan) membocorkan rahasia perusahaan,berbuat cabul.

Sebenarnya keempat syarat tersebut diatas, dapat dibagi ke dalam dua kelompok yaitu:[21]

[21] Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian,* PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, Hlm, 94.

a) Syarat subyektif adalah suatu syarat yang menyangkut pada subyek-subyek perjanjian itu atau dengan perkataan lain, syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh mereka yang membuat perjanjian dimana hal ini meliputi kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya dan kecakapan pihak yang membuat perjanjian.

b) Syarat obyektif adalah syarat yang menyangkut pada obyek perjanjian itu, ini meliputi hal tertentu dan suatu sebab yang halal.

Syarat subyektif harus dipenuhi dan jika syarat itu tidak terpenuhi salah satu pihak mempunyai hak supaya perjanjian itu dibatalkan. Pihak yang dapat meminta pembatalan itu adalah pihak yang tidak cakap atau pihak yang memberikan sepakatnya (perizinannya) secara tidak bebas. Jadi perjanjian yang telah dibuat itu mengikat juga selama tidak dibatalkan (oleh hakim), atas permintaan pihak yang berhak meminta pembatalan tadi.Dengan demikian nasib suatu perjanjian seperti itu tidaklah pasti dan tergantung pada kesediaan suatu pihak untuk menaatinya.

Lain halnya dengan suatu syarat obyektif, jika suatu syarat itu tidak terpenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum, artinya dari semula tidak pernah ada dilahirkan suatu perjanjian dan tidak pernah ada suatu perikatan.Tujuan para pihak mengadakan perjanjian tersebut untuk melahirkan suatu perikatan hukum adalah gagal. Dengan demikian, maka tidak ada dasar untuk saling menuntut di depan hakim.

Asas kebebasan berkontrak, yang menjadi asas utama dalam suatu perjanjian pada mulanya dipengaruhi oleh pandangan individual dan kebebsan individu baik kebebasan berkontrak berpangkal pada kesamaan kedudukan para pihak, pandangan terhadap hak milik sebagai hak yang palimg sempurna serta adanya prinsip bahwa setiap orang harus memiliki sendiri setiap kerugian yang ditimbulkan akibat perbuatan suatu perjanjian serta setiap orang harus dipandang sama dan diperlukan sebagai orang bebas dan dengan kedudukan maupun hak yang sama.

Kebebasan liberal yang mengagungkan individualisme mempunyai pandangan bahwa setiap orang mempunyai kedudukan

yang sama akan dapat menimbulkan ketidakadilan yang besar bagi seseorang, baik di bidang sosial politik maupun ekonomi. Oleh karena itu pemerintah harus ikut campur tangan dalam hal pembuatan suatu perjanjian yang bertujuan untuk memberikan perlindungan terhadap kelompok-kelompok tertentu, yang pada umumnya mempunyai kedudukan sosial dan ekonomi yang relatif lemah.[22]

Campur tangan pemerintah sangat diperlukan, hal ini diperlukan untuk mengawasi agar pihak pengusaha memberikan hak para pekerjanya sehingga pekerja/buruh mendapatkan kehidupan yang layak yang pada akhirnya dapat mendukung tujuan Negara menjamin kehidupan yang layak bagi kemanusiaan untuk tiap-tiap warga negara.

Di dalam penjelasan umum, Undang-undang Nomor 21 Tahun 1954 Tentang Perjanjian Buruh, antara lain disebutkan bahwa pada pokoknya mengakui adanya serta berdasarkan atas kemauan dari kedua belah pihak itu, serta berdasarkan atas kemauan dari kedua belah pihak itu, untuk mendapatkan persetujuan tentang apa yang dikehendaki. Tetapi walaupun demikian kekuasaan itu harus dibatasi, yakni di dalam lingkungan apa yang oleh pemerintah yang dianggap layak.

Dalam perjanjian pada umumnya dan perjanjian kerja pada khususnya asas kebebasan berkontrak tetap menjadi asas yang utama, namun dalam ketentuan yang mengatur tentang itu terdapat ketentuan-ketentuan tersendiri, hal ini dikarenakan antara pihak yang mengadakan perjanjian kerja terdapat perbedaan-perbedaan tertentu, baik mengenai kondisi kedudukan hukum, dan berbagai hal antara mereka yang membuat perjanjian kerja. Pihak yang satu, dalam hal ini pekerja mempunyai kedudukan yang lebih rendah jika dibandingkan dengan kedudukan dan kondisi dari pihaak lainnya yaitu pihak pengusaha atau majikan.

Dengan adanya kenyataan bahwa antara para pihak yang mengadakan perjanjian kerja tersebut ada perbedaan, yaitu kondisi

---

[22] J.M. Van Duane (dkk), Sewaktu memberikan penataran hukum perjanjian terhadap dosen-dosen hukum perdata seluruh Inonesia pada bulan januari 1997 di Fakultas Hukum UGM dalam Djumadi, *Op. Cit,* Hlm, 26.

dan kedudukan yang berbeda dan tidak seimbang sehingga diperlukan adanya intervensi dari pihak ketiga yaitu pemerintah guna memberikan perlindungan bagi pihak yang lemah terutama sewaktu mengadakan perjanjian kerja.

Pengertian perjanjian kerja tertentu atau lebih lazim disebut dengan kesepakatan kerja tertentu ada ditentukan dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: 03/MEN/1986 yang berbunyi kesepakatan kerja tertentu adalah kesepakatan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang diadakan untuk waktu tertentu atau untuk pekerrjaan tertentu.

Berkenaan dengan pengertian perjanjian kerja secara yuridis, khususnya untuk kesepakatan kerja tertentu, dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per-02/Men/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu, dalam Pasal 1 butir (a), menyebutkan: "Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu untuk pekerjaan waktu tertentu", selanjutnya Pasal 2 menyatakan : "Kesepakatan kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan bahasa latin".

Dengan demikian, secara yuridis belum ada pengertian yang bersifat Komprehensif tentang perjanjian kerja. Oleh karena itu dalam ketentuan Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 Tenaga Ketenagakerjaan,[23] yang nantinya akan berfungsi sebagai *umbrella act* dalam penyusunan peraturan baru dibidang ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat (6) menyebutkan pengertian perjanjian kerja, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dengan pengusaha secara lisan dan/atau tertulis, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang membuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

[23] Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1998 Tentang Perubahan berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan, karena adanya perkembangan keadaan politik, ekonomi dan sosial yang melahirkan nilai dan aspirasi baru dalam masyarakat khususnya di bidang ketenagakerjaan, maka Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 ditunda berlakunya sampai 1 Oktober 2000.

Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa suatu perjanjian kerja tidak dimintakan bentuk yang tertentu, sehingga dapat dilakukan secara lisan, dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan atau secara tertulis, yaitu surat perjanjian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak.[24]

Dari batasan tersebut, terlihat bahwa perjanjian kerja mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :

a. Adanya perjanjian antara pekerja dengan pengusaha.
b. Perjanjian tersebut baik tertulis maupun tidak tertulis.
c. Perjanjian tersebut baik untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu.
d. Perjanjian tersebut membuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak.

Berdasarkan ciri-ciri tersebut, berarti perjanjian kerja merupakan perikatan yang lahir karena perjanjian. Perikatan yang lahir karena perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.[25] Oleh karena itu sebagai bahagian dari perjanjian pada umumnya, maka untuk sahnya perjanjian pada umumnya, maka untuk sahnya perjanjian kerja juga berlaku ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata :

1. Sepakat mereka yang mengikat dirinya.
2. Cakap untuk membuat suatu perikatan.
3. Suatu hal tertentu.
4. Suatu sebab yang halal.

Dari keempat syarat yang dikemukakan, asas kesepakatan atau kemauan bebas antara keduan belah pihak untuk saling mengikatkan diri merupakan syarat yang paling utama.[26] Mariam Darus Badrulzaman

---

[24] Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan,* Djambatan, Jakarata,1987, Hlm, 53.

[25] Abdul Rachmat Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 1995, Hlm, 25.

[26] Pasal 1320 KUH Perdata mengandung arti “kemauan” para pihak untuk saling

dalam kaitan ini menyebutkan, bahwa kesepakatan mereka yang mengikat diri adalah asas esensial dari hukum perjanjian. Asas ini dinamakan juga asas "konsensualisme yang menetukan" adanya (*raison dtre, het bestaanwaarde*) perjanjian.[27]

Disamping asas konsensualisme, dalam suatu perjanjian kerja juga dianut asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*). Maksud asas ini adalah bahwa ada kebebasan bagi setiap orang untuk mengadakan perjanjian mengenai apa saja, sepanjang tidak melanggar ketertiban umu, kesusilaan dan undang-undang (Pasal 1337 dan 1338 KUHPerdata jo Pasal 12 Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997).[28]

Bahkam menurut Mariam Darus Badrul Zaman, sebagaimana dikutip oleh Sri Kastini, dalam pembuatan suatu perjanjian (termaksud perjanjian kerja) juga terdapat asas-asas yang harus diperhatikan, meliputi :[29]

1. **Asas Kepercayaan**

   Adanya kemauan *(will)* untuk saling mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja, melahirkan asas kepercayaan. Asas ini berhubungan dengan nilai etis yang bersumber pada moral bahwa perjanjian kerja akan dipenuhi. Manusia terhormat akan memelihara janjinya, kata Eggens.[30]

2. **Asas Kekuatan Mengikat**

   Asas ini dimaksudkan bahwa kekuatan mengikat dari suatu perjanjian kerja bukan saja menyangkut hal yang diperjanjikan,

---

mengikatkan diri.

[27] Mariam Darus Badrulzaman, *Aneka Hukum Bisnis*, Alumni, Bandung, 1994, Hlm, 51.

[28] Sri Kastini, *Beberapa Aspek Hukum Perjanjian Jual Beli Barang Dengan Mempergunakan Kartu Kredit dan Perkembangan Penggunaannya di Medan,* Tesis Fakultas Pascasarjana Universitas Gadjah Mada Program KPK UGM-Universitas Sumatera Utara, Medan, 1991, Hlm, 22-23.

[29] *Ibid,* Hlm, 23-25.

[30] Mariam Darus Badrulzaman, *KUHPerdata Buku III Hukum Perikatan Dengan Penjelasan***,** Alumni, Bandung, 1993, Hlm, 109.

tetapi juga terhadap beberapa unsur lain, sepanjang dikehendaki oleh kebiasaan dan kepatutan serta moral.

3. **Asas Persamaan Hukum**

Asas ini menempatkan para pihak dalam kedudukan yang sama derajatnya, tidak ada perbedaan dari segi apapun dan masing-masing, tidak ada perbedaan dari segi apapun dan masing-masing pihak saling menghargai stu sama lain sebagai manusia ciptaan Tuhan. Namun dalam perjanjian kerja, mengingat kedudukan pekerja secara sosiologis sangat lemah, dalam hal-hal tertentu diperlukan intervensi Pemerintah untuk membatasi wewenang pengusaha dalam menerapkan asas persamaan hukum.

4. **Asas Keseimbangan**

Asas ini dimaksudkan adanya kedudukan yang seimbang diantara para pihak, artinya pihak pengusaha dan pekerja masing-masing mempunyai hak dan kewajiban yang harus dipenuhi.

5. **Asas Kepastian Hukum**

Perjanjian kerja sebagai figur hukum harus mengandung kepastian hukum yang tercermin dari kekuatan mengikat perjanjian itu, yaitu sebagai undang-undang bagi para pihak.

6. **Asas Moral**

Dalam hubungan kerja terdapat ketentuan "*when do not work, do not get pay* (tidak ada kerja, tidak ada upah)". Ternyata ketentuan tersebut tidak bisa dikesampingkan dengan alasan yang dibenarkan oleh undang-undang, yang bersumber dari kesusilaan (moral) sebagai panggilan hati nurani.[31]

7. **Asas Kepatutan dan Kebiasaan**

Asas ini diatur dalam Pasal 1339 KUHPerdata yang menyebutkan bahwa "perjanjian juga mengikat untuk segala

---

[31] Hal ini dapat diperhatikan dari ketentuan Pasal 1383 dan Pasal 1603a KUHPerdata jo. Pasal 5 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.

sesuatu yang menurut perjanjian diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan atau undang-undang”. Melalui kedua asas ini ukuran tentang hubungan kerja juga ditentukan oleh rasa keadilan dan kebiasaan yang lazim dalam masyarakat.

Memperhatikan berbagai asas tersebut, maka dalam pembuatan perjanjian kerja harus diperhatikan guna memenuhi syarat sahnya perjanjian kerja.

Lebih lanjut Mariam Darus Badrulzaman memberi komentar tentang syarat sahnya perjanjian sebagai berikut :

Kedua syarat pertama dinamakan syarat subjektif, karena kedua syarat tersebut mengenai subjek perjanjian. Sedangkan kedua syarat terakhir disebutkan syarat objektif, karena mengenai objek dari perjanjian. Dengan diberlakukannya kata sepakat mengadakan perjanjian, maka berarti bahwa kedua pihak haruslah mempunyai kebebasan kehendak. Para pihak tidak mendapat sesuatu tekanan yang mengakibatkan adanya “cacad” bagi perwujudan kehendak tersebut.[32]

Menurut Wiwoho Soedjono bilamana diadakan perjanjian kerja yang dilaksanakan secara tertulis, maka dalam perjanjian kerja itu harus berisi syarat-syarat antara lain:

a. Harus disebutkan macam pekerjaan yang dijanjikan;
b. Waktu berlakunya perjanjian kerja;
c. Upah buruh yang berupa uang diberikan tiap bulan;
d. Saat istirahat bagi buruh, yang dilakukan di dalam dan, kalau perlu di luar Indonesia serta selama istirahat itu;
e. Bagian upah lainnya yang berisi perjanjian menjadi hak buruh.[33]

Sedangkan F.X.Djumialdji berkenaan dengan isi perjanjian kerja hanya menyebutkan:

[32] Mariam Darus Badrulzaman, *Op.Cit*, Hlm, 98.
[33] Wiwoho, Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 1987, Hlm, 12.

"Dalam praktek, pada umumnya isi perjanjian kerja biasanya mengenai besar upah, macam pekerjaan dan jangka waktunya. Dengan demikian perjanjian kerja hanya memuat syarat-syarat kerja yang sederhana atau minim yaitu menegnai upah saja, sehingga perlu adanya peraturan yang membuat syarat-syarat kerja secara lengkap. Adapun yang memuat syarat-syarat kerja secara lengkap adalah peraturan perusahaan atau perjanjian perburuhan."[34]

Pandangan tersebut menunjukan bahwa isi perjanjian kerja (tertulis) hanya memuat syarat-syarat kerja yang sangat sederhana, yakni mengenai kurang memberi jaminan bagi pekerja untuk memperoleh hak-hak lainnya, padahal idealnya suatu perjanjian kerja harus berisi hak dan kewajiban masing-masing pihak serta syarat-syarat kerja lainnya, yang tentunya bukan hanya menyangkut upah dan waktu istirahat. Meskipun demikian, khusus bagi kesepakatan kerja waktu tertentu sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per-02/Men/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu, Pasal 5 ayat (1) menyebutkan bahwa isi perjanjian kerja dalam kesepakatan kerja dalam kesepakatan kerja waktu tertentu harus memuat:

1) Nama dan alamat Pengusaha/Perusahaan;
2) Nama, alamat, umur dan jenis kelamin pekerja;
3) Jabatan atau jenis/ macam pekerjaan;
4) Besarnya upah serta cara pembayarannya;
5) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja;
6) Jangka waktu berlakunya kesepakatan kerja;
7) Tempat atau lokasi kerja;
8) Tempat, tanggal kesepakatan kerja dibuat, tanggal mulai berlaku dan berakhir serta ditandatangani oleh kedua belah pihak;

---

[34] Jumialdi F.X, *Perjanjian Kerja* **,** Bumi Aksara, Jakarta, 1992, Hlm, 36.

Menyadari realitas yang demikian, UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah berupaya memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja, dengan marinci lebih luas isi perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 54 sebagai berikut:

1. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan:
   a. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
   b. Nama, jenis kelamin, umur, dan dan alamat pekerja/buruh;
   c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
   d. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
   e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
   f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
   g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
   h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat, dan
   i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
2. Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksudkan ayat (1) huruf d dan huruf e, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Perjanjian kerja sebagaimana dimaksudkan pada ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, pekerja dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Berdasarkan ketentuan tersebut, berarti dalam pembuatan perjanjian kerja harus diperhatikan berbagai aturan yang mempunyai kedudukan yang lebih tinggi secara hirarki baik dilihat dari segi materi muatan maupun kewenangan yang membuat ketentuan itu sendiri.

Sendiri dengan ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi dan Koperasi Nomor: 02/Men/1978 Tentang Peraturan Perusahaan dan Perundingan Pembuatan Perjanjian Perburuhan, antara lain disebutkan bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan sejumlah dua puluh lima (25) orang karyawan atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan yang sahkan oleh Departemen Tenaga Kerja.

Dengan adanya peraturan perusahaan, untuk selanjutnya dibentuk serikat pekerja di dalam perusahaan agar dapat membuat kesepakatan kerja bersama,[35] yang mengatur lebih luas tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak sepanjang tidak bertentangan denga peraturan perundang-undangan yang berlaku, ketertiban umum dan kesusilaan.

Dengan demikian, implikasi dari pengaturan tersebut berarti pembuatan perjanjian kerja yang merupakan titik tolak adanya hubungan kerja harus memperhatikan peraturan perusahaan, kesepakatan kerja bersama maupun peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

B. Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu disebutkan bahwa PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjan tertentu.

Perjanjian kerja yang dubuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan pekerjaan kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjanyaadalah pekerjaan tidak tetap atau pekerja kontrak.

[35] Perhatikan Pasal 2, Pasal 3 dan Pasal 7 Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Nomor : 02/Men/1978. Lebih lanjut mengenai kesepakatan kerja bersama dapat diperhatikan Undang-undang Nomor 21 Tahun 1954 Tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh dan Majikan jo Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per-02/Men/1985 Tentang Pelaksanaan Tata Cara Pembuatan Kesehatan Kerja Bersama (KKB).

Sedangkan untuk perjaanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu biasaanya disebut dengan perjanjian kerja tetap atau status pekerjaan adalah pekerjaan tetap.

Alasan pemerintah melegalkan sistem kerja dengan PKWT adalah untuk menuntaskan masalah pegangguran. Hal ini dapat dilihat bahwa sistem PKWT baru ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, walapun dengan batasan- batasan yang tidak terlalu ketat.

Pada Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1848 Tentang Kerja dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, hubungan kerja tidak tepat tersebut tidak ada diatur, sebaliknya juga tidak ada dilarang. Sehingga kalau terjadi hubungan kerja kontrak dikarenakan masyarakat menggunakan sebagai suatu kebiasaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan landasan yuridis yang lebih kuat dibandingkan dengan undang undang sebelumnya. Hal ini dapat terlihat bahwa PKWT terdapat bahwa PKWT terdapat pengaturan tersendiri dalam sub tentang hubungan kerja. Kemudian dibuat lah peraturan pelaksanaan yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Kep.100/ Men/VI 2004.

Pengaturan tentang PKWT dalam Undang0-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menimbulkan pengertian ganda sekaligus perbedaan tafsir dalam merumuskan tentang pekerjaan kontrak (apakah menurut jangka waktunya atau menurut selesainnya pekerjaan). Sebagaimana yang diatur dalam Pasal 56 ayat (2) dan psal 59 ayat (2) pengertian ganda tersebut dapat dilihat dalam hal;

1) Jenis pekerjaan yang dapat dilakukan dengan PKWT, yaitu pekerjaan menurut jangka waktu atau menurut selesainnya pekerjaan. Menurut jangka waktu, tidak mempersoalkan apakaah pekerjaanya adalah pekerjaan ini yang juga dilakukan pekerja yang bersetatus tetap. Dengan kata lain batasan yang diberikan

oleh undang-undang tentang PKWT telah ditafsirkan secara sepihak oleh kalangan pengusaha yang hanya berpegang pada bunyi Pasal 56 ayat (2).

2) Aturan tentang membaruhan perjanjian (Pasal 59 ayat (6) digunakan sebagai dasar untuk terus menerus menggunakan pekerja kontrak meskipun pekerjaan yang silakukan adalah jenis pekerjaan inti dan tetap.

Dalam hal ini pemerintah berkeinginan untuk memberikan kesempatan bagi pegusaha yang akan mengunakan sistem kerja kontrak dengan lebih leluasa. Hal ini didukung oleh kondisi pasar kerja yang menyediakan banyak tenaga kerja potensial sehingga mengganti pekerja lama dengan pekerja baru bukan hal yang sulit bagi perusaha.

Untuk menghindari multi tafsir ini maka perlu ditetapkan secara tegas tentang.

a) Kategori pekerjaan tetap dan tidak tetap.

b) Kategori pekerjaan inti dan non inti;

c) Syarat perpanjangan dan pembaharuan PKWT

d) Sanksi yang tegas bagi planggaran butir butir di atas.

Mengenai jangka waktu PKWT juga diatur dengan tegas termasuk persoalan syarat perpanjangan dan pembaharuan PKWT dan sanksi apa yang dapat dijatuhkan pada pengusaha apabila melanggar ketentuan. Seorang pekerja yang dipekerjakan dalam PKWT tidak boleh terikat dengan perjanjian kerja selama lebih dari 3 (tiga) tahun, namun masih terdapat celah bagi pengusaha untuk dapat lebih lam lagi mengikat pekerjaan dengan sistem PKWT, yaitu dengan melakukan perpanjanngan pembaharuan PKWT.

Dalam usulan rumusan penyempurnaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan oleh pemerintah disebut bahwa perlu digunakan perubahan pemgguatan tentang PKWT yang dalam Pasal 59 antara lain;

a. PKWT yang dilakukan atas angka waktu dapat yang diperjanjikan untuk semua jenis pekerjaan.
b. PKWT yang didasarkan atas jangka waktu lamah paling lama lima tahun;
c. Setelah berakhirnya PKWT sesuai dengan jangka waktu, diatur dalam perjanjian pekerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama;
d. PKWT yang dilakukan secara terus menerus dan melebihi jangaka waktu lima tahun demi hukum berubah menjadi PKWTT.
e. Dalam hal hubungan kerja diakhiri sebelum berakhirnya PKWT yang disebabkan oleh pengusaha maka pengusaha wajib membayar sisa upah dan santunan yang seharusnya diterima sampai berakhirnya PKWT;
f. Dalam hal hubungan kerja diakhiri sebelum berakhirnya PKWT yang disebabkan oleh pekerja melanggar ketentuan dalam perjanjian kerja maka pekerja tidak berhak atas santunan dan pekerja yang bersangkutan wajib membayar sisa upah dan santunan yang seharusnya diterimah sampai masah berakhirnya PKWT;
g. Dalam hal PKWT yang dilakukan atas dasar selesainya pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud Pasal 56 ayat (2) huruf b, tidak ada pembatasan jangka waktu;
h. PKWT atas selesainya suatu pekerjaan harus memuat batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai.

Sebagaimna perjanjian kerja pada umumnya, PKWT harus memenuhi syarat-syarat pembuatan sehingga perjanjian yang dibuat dapat mengikat dan menjadi undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Untuk membuat perjanjian atau kesepakatan kerja tertentu terdapat persyaratan yang harus dipenuhi yang terdiri dari dua macam syarat, yaitu syarat formil dan syarat materil.Syarat materil diatur dalam Undang-Undanng Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Syarat-syarat materil yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut;

1) Kesepakatan dan kemauan bebas dari kedua belah pihak.
2) Adanya kemampuan dan kecakapan pihak-pihak untuk membuat kesepakatan.
3) Adanya pekerjaan yang dijanjikan.
4) Pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan undang-undang yang berlaku.

Dalam hal syarat sahnya suatu perjanjian, syarat material dari perjanjian kerja tertentu disebut bahwa kesepakatan kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi syarat sebagaimana dimaksud ayat 1 pada angka 1 dan 2 atau tidak memenuhi syarat subjektif maka perjanjian dapat dibatalkan. Yaitu dengan permohonan atau gugatan kepada pengadilan, sedangkan yang bertentangan dengan ayat 1 angka 3 dan 4 atau tidak memenuhi syarat objektif maka secara otomatis perjanjian yang di buat adalah badal demi hukum/

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu harus dibuat secara tertulis. Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja. PKWT tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan. Masa percoban adalah masa atau waktu untuk menilai kinerja dan kesungguhan, keahlihan seorang pekerja. Lama masa perobaan adalah tiga bulan, dalam masa pencobaan pengusaha dapat mengahkiri hubungan kerja secara pihak (tanpa izin dari pejabat yang berwenang). Walau demikian, dalam masa percobaan ini teap dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

Ketentuan tidak membolehkan adanya masah percobaan dalam PKWT adalah karena perjanjian kerja langsung singkat PKWT yang mensyaratkan mengadakan adanya masa percobaan, maka PKWT tersebut batal demi hukum. PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan siafat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP.100/VI/2004 disebutkan bahwa dalam PKWT untuk pekerjaan sekali

selesai atau sementara sifatnya PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu dan dibuat untuk paling lama tiga tahun. Apabila dalam pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT tersebut dapat di selesaikan lebih cepat dari yang dijanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada selesainya dalam pekerjaan.

Selanjutnya dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumnya batasan atas suatu pekerjaan dinyatakan selesai, namun apabila dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainnya pekerjaan tertentu belum dapat diselesaikan dapat dilakukan pembaharuan PKWT. Pembaharuan yang sebagaimana yang dimaksud yaitu dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari setelah berakhirnya perjanjian kerja dan selama tenggang waktu 30 hari terssebut tidak ada hubungan kerja antara pekerja/ buruh dan pengusaha. Selain itu disebutkan dari para pihak dapat mengatur hal lain dari ketentuan tersebut yang dituangkan dalam perjanjian.

Adapun syarat-syarat formal yang harus dipenuhi oleh suatu kesepakaatan kerja tertentu adalah sebagai berikut:

1. Kesepakatan kerja dibuat rangkap tiga, masing-masing digunakan untuk pekerja, pengusaha dan Kantor Departemen Tenaga Kerja tempat yang masing-masing memiliki kekuatan hukum yang sama;
2. Kesepakatan kerja harus didaftarkan pada Kantor Depatemen Tenaga Kerja setempat, selambat-lambatnya dalam waktu 14 hari sejak ditandatanganni kesepakatan kerja tertentu;
3. Biaya yang timbul akibat pembuatan kesepakatan kerja tertentu semuanya ditanggung oleh pengusaha;
4. Kesepakatan kerja tertentu harus memuat indentitas serta hak dan kewajiban para pihak sebagaimana berikut;
   a. Nama dan alamat pengusaha atau perusahaan;
   b. Nama, alamat, umur dan jenis kelamin pekerja;
   c. Jabatan atau jenis/macam pekerjaan;

d. Besarnya upah serta cara pembayaran;

e. Hak dan kewajiban pekerja;

f. Hak dan kewajiban pengusaha;

g. Syarat-syarat kerjanya;

h. Jangka waktu berlakunya kesepakatan kerja;

i. Tempat atau lokasi kerja;

j. Tempat dan tinggal kesepakatan kerja dibuat serta tanggal berlakunya;

k. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja;

Syarat-syarat kerja yang dimuat dalam PKWT tidak boleh lebih rendah dari syarat-syarat kerja yang termuat dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (PKB) dan praturan perundang-undangan yang berlaku. Bila syarat-syarat perjanjian kerja tersebut lebih rendah maka syarat-syarat yang berlaku adalah yang termuat dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja sama.

Dalam Pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP.100/ VI/ 2004 disebutkan bahwa PKWT wajib dicatatkan oleh pengusahan kepada instasi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan Kabupaten atau Kota setempat selambat-lambatnya 7 hari kerja sejak penandatanganan.

C. Katagori Pekerjaan Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Dalam peraktek sering terjadi penyimpangan terhadap katagori pekerjaan untuk PKWT dengan latar belakang dan alasan tertentu kadang terdapat pengusaha dengan sengaja memperlakukan PKWT untuk jenis pekerjaan yang bersifat rutin dan tetap.

Dalam PKWT terdapat beberapa katagori pekerjaan yang dapat di lakukan dengan PKWT sebagai dasar adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha.Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang No

13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa PKWT hanya dapat di buat untuk pekerja tertentu yang menurut jenis dan sifat atas kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;

b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;

c. Pekerjaan yang sifatnya musiman atau;

d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No.KEP 100/MEN/VI/2004 terdapat beberapa pasal yang mengatur tentang katagori pekerjaan yang dapat dilakukan PKWT antara lain terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 3 sampai dengan Pasal 12. Hal-hal yang di atur tersebut antara lain:

1) PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang menyelesaikan paling lama 3 tahun, harus memuat antara lain:

   a. PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang di dasarkan atau selesainya pekerjaan tertentu.

   b. Jangka waktunya paling lama 3 (tiga) tahun.

   c. Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT tersebut dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat pekerjaan selesai.

   d. Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicamtumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai.

e. Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan dapat dilakukan pembaharuan PKWT.

f. Pembaharuan sebagaimana yang dimaksud dilakukan setelah melebihi masa tenggang 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.

g. Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari tersebut tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha.

h. Para pihak dapat mengatur hal lain yang dituangkan dalam perjanjian .

2) PKWT untuk pekerjaan yang sifatnya musiman, hal yang diatur antara lain;

a. Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca

b. PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan tersebut hanya dapat dilakukan untuk 1 jenis pekerjaan pada musim tertentu.

c. Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk pekerjaan tersebut hanya diberlakukan untuk pekerjaan/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.

d. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan harus membuat daftar nama pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.

e. PKWT tersebut tidak dapat dilakukan pembaharuan.

3) PKWT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, hal yang diatur antara lain:

a. PKWT dapat dilakukan dengan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan.

b. PKWT tersebut hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat di perpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun.

c. PKWT tersebut juga tidak dapat dilakukan pembaharuan.

d. PKWT tersebut hanya boleh diberlakukan bagi pekerja atau buruh yang melakukan pekerjaan diluar kegiatan atau diluar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan.

4) Perjanjian kerja harian atau lepas, hal yang diatur antara lain;

a. Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas.

b. Perjanjian kerja harian lepas tersebut dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh pekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam satu bulan.

c. Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama tiga bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu PKWTT.

d. Perjanjian kerja harian lepas yang memenuhi ketentuan sebagimana dimaksud dalam hal tersebut dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya.

e. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan para buruh/pekerja.

f. Perjanjian kerja harian lepas dapat dibuat berupa daftar pekerja atau buruh yang melakukan pekerjaan sebagaimana dimaksud Pasal 10 sekurang-kurangnya memuat;

   a) Nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja

   b) Nama/alamat pekerja/buruh

c) Jenis pekerjaan yang dilakukan

d) Besarnya upah atau imbalan lainnya.

g. Daftar pekerjaa atau buruh harian lepas tersebut disampaikan kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak mempekerjakan pekerja/buruh.

PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, yaitu pekerjaan yang bersifat terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan sebagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.

Mengenai jangka waktu PKWT diatur dalam Pasal 59 ayat 3 (tiga) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam membuat suatu kesepakatan kerja tertentu batas maksimal waktu yang boleh diperjanjikan adalah 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang atau diperbarui untuk 1 (satu) kali saja karena 1 hal tertentu perpanjangan tersebut hanya dapat dilakukan dalam jangka waktu yang sama, dengan catatan jumlah seluruh waktu dalam kesepakatan kerja tentu tidak boleh melebhi dari 3 (tiga) tahun, walaupun demikian karena alasan-alasan yang mendesak untuk jenis pekerjaan tertentu dengan seizin Menteri Tenaga Kerja, ketentuan tersebut dapat dikesampingkan.

Perpanjangan adalah melanjutkan hubungan kerja setelah PKWT berakhir tanpa adanya pemutusan hubungan kerja. Sedangkan pembaharuan adalah melakukan hubungan baru setelah PKWT pertama berakhir melalui pemutusan hubungan kerja dengan tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari. Dengan berakhirnya jangka waktu yang telah disepakati dalam PKWT maka secara otomatis hubungan kerja berakhir demi hukum.

Mengenai berakhirnya hubungan kerja dalam kesepakatan kerja tertentu terdapat dua kemungkinan yaitu karena:

a. Demi hukum yaitu karena berakhirnya waktu atau objek yang diperjanjikan atau yang disepakati telah lampau.

b. Pekerja meninggal dunia, dengan pengecualian jika yang meninggal dunia pihak pengusaha maka kesepakatan kerja untuk waktu tertentu tidak berakhir. Bahkan suatau kesepakatan pekerja untuk waktu tertentu tidak berakhir walaupun pengusaha jatuh pailit.

Peraturan Materil Tenaga Kerja Nomor 5/MEN/1986 Pasal 16 ayat (1 dan 2) mengatakan bahwa: kesepakatan kerja untuk waktu tertentu berlangsung terus sampai saat waktu yang telah ditentukan dalam kesepakatan kerja atau pada saat berakhirnya/selesainya pekerjaan yang telah disepakati dalam kesepakatan pekerja, kecuali karena:

1. Kesalahan berat akibat perbuatan pekerja, misalnya:
   a. Memberikan keterangan palsu suatu membuat kesepakatan kerja ;
   b. Mabuk, madat, memakai obat bius atau narkotik ditempat kerja;
   c. Mencuri, menggelapkan, menipu atau melakukan kejahatan lain;
   d. Menganiaya, mengira secara kasar, mengancam pengusaha, keluarga pengusaha atau tempat se kerja;
   e. Membujuk pengusaha atau teman sekerjanya untuk melakukan suatu yang bertentangan dengan hukum dan atau kesusilaan;
   f. Dengan sengaja atau kecerobohannya merusak atau membiarkan dalam keaadaan bahaya milik perusahaan;
   g. Dengan sengaja walaupun sudah diperingatkan membiarkan dirinya atau teman sekerjanya dalam keadaan bahaya;
   h. Membongkar rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan.
2. Kesalahan berat akibat perbuatan pengusaha, antara lain sebagai berikut;
   a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja keluaga atau anggota rumah tetangga pekerja atau hal itu

dilakukan dilakukan hal itu oleh keluarga, anggota rumah tangga atau bwahan pengusaha;

b. Membujuk pekerja, keluaga atau teman sesama pekerja untuk melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum dan dengan kesusilaan atau itu dilakukan bawahan pengusaha;

c. Berulang kali tidak membayar upah pekerja pada waktunya;

d. Tidak memenuhi syarat-syarat atau tidak melakukan kewajiban yang dilakukan dalam kesepakatan kerja;

e. Tidak memberi pekerjaan yang cukup pada pekerja yang penghasilannya didasarkan atas hasil pekerjaan yang dilakukan;

f. Tidak atau tidak cukup menyediakan fasilitas kerja yang disyaratkan kepada pekerja;

g. Memerintahkan pekerja walaupun ditolak oleh pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan pada perusahaan lain, yang tidak sesuai dengan kesepakatan kerja;

h. Apabila dilanjutkan hubungan kerja dapat menimbulkan bahaya bagi keselamatan jiwa atau kesehatan pekerja sewaktu kesepakatan pekerja diadakan;

i. Memerintahkan pekerja untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak layak dan tidak ada hubungannya dengan kesepakatan kerja sebagaiman yang dimaksud ayat;

3. Karena ada alasan yang memaksa, maksudnya adalah bahwa berakhirnya hubungan kerja tersebut karena alasan tidak terduga dan tidak dapat dipertanggungjawabkan.

Selanjutnya disebutkan apabila pengusaha atau pekerja ternyata mengakhiri kesepakatan kerja tertentu sebelum waktunya berakhir atau selesainya pekerjaan tertentu yang telah ditentukan dalam kesepakatan kerja, pihak yang mengakhiri kesepakatan kerja tersebut wajib membayar kepada pihak lainnya, kecuali bila putusnya hubugan kerja

karena kesalahan berat atau alaan memaksa sebagaimana termaksud pada Pasal 17, 19 dan 20.

Maksud dari ketentuan Pasal tersebut diatas adalah bahwa pengusaha maupun pekerja pada saat mengakhiri atau memutuskan hubungan kerja dan ternyata waktu atau objek yang telah mereka sepakati belum sampai atau berakhir, maka konsekunsinya pihak yang melakukan inisiatif untuk mengakhiri hubungan kerja diwajibkan untuk membayar sejumlah ganti rugi seperti upah pekerjaan sampai waktu aatau sampai pekerjaannya sebenernhya selesai. Kecuali bila berakhirnya hubungan kerja tersebut karena kesalahan berat atas alasan-alasan.

Pihak yang ingin mengakhiri hubungan kerja karena alasan-alasan tersebut juga harus meminta izin terlebih dahulu kepada pihak penyelesaiaan perburuhan tinggkat daerah atau tingkat pusat (P4D/P). Pengusaha sebelum mengakhiri hubungan kerja dapat memberikan surat peringatan terakhir kepada pekerja karena kesalahannya, apabila pekerja tetap menolak untuk mentaatinya maka pengusaha memberikan pemutusan hubungan kerja.

Dalam hal PKWT tidak dipenuhi syaratnya maka PKWT juga dapat berubah menjadi PKWTT. Hal ini diatur dalam Pasal 15 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor KEP.100/ V1/2004 dan dapat terjadi bila:

1) PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.[36]
2) Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 4 (2) atau Pasal 5 (2) maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
3) Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan Pasal 8 ayat

[36] Pasal 15 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/ VI/2004

(2), dan ayat (3), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan.

4) Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut.

5) Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terdapat buruh dengan hubungan PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), (2), (3) dan (4), maka hak-hak pekerja atau buruh dan prosedur penyelesaiaan dilakukan sesuai ketentuan perundang-undangan bagi PKWTT.

BAB V
INDUSTRIAL DAN PEKERJA

A. Pengertian Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pengusaha sebagai pimpinan perusahaan berkepentingan atas kelangsungan dan keberhasilan perusahaan dengan cara meraih keuntungan setinggi-tingginya sesuai modal yang telah ditanamkan dan menekan biaya produksi serendah-rendahnya (termasuk upah pekerja/buruh) agar barang dan/atau jasa yang di bersaing di pasaran. Bagi pekerja/buruh, perusahaan adalah sumber penghasilan sumber penghidupan sehingga akan selalu berusaha agar perusahaan memberikan kesejahteraan yang lebih baik dari yang telah diperoleh sebelumnya. Kedua kepenthigan yang berbeda ini akan selalu mewarnai hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh dalam proses produksi barang dan/atau jasa.[1]

Perbedaan kepentingan ini harus dicarikan harmonisasi antara keduanya karena baik pekerja/buruh maupun pengusaha mempunyai tujuan yang sama yaitu menghasilkan barang dan/atau jasa sehingga perusahaan dapat terus berjalan. Apabila karena satu dan lain hal perusahaan terpaksa ditutup maka yang rugi bukan hanya pengusaha karena telah kehilangan modal, tetapi juga pekerja/buruh karena kehilangan pekerjaan sebagai sumber penghidupan.

---

[1] Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan, Suatu Pengantar*, PT. Pradnya Paramitha, Jakarta, 2004, Hlm, 101.

Didorong adanya tujuan yang sama ini maka timbul hubungan yang saling bergantung antara pengusaha dengan pekerja/buruh dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang dikenal dengan istilah hubungan industrial. Dalam melaksanakan hubungan industrial pengusaha dan organisasi pengusaha mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan kepada pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan. Pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Fungsi pemerintah dalam hubungan industrial adalah menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Peranan pemerintah dalam hal ini penting sekali mengingat perusahaan bagi pemerintah betapapun kecilnya merupakan bagian dari kekuatan yang menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan sebagai salah satu sumber serta sarana dalam menjalankan program pembagian pendapatan nasional.

Hubungan industrial dapat dilakukan melalui sarana:[2]

(a) Serikat Pekerja/Serikat Buruh;

(b) Organisasi pengusaha;

(c) Lembaga kerjasama bipartit;

(d) Lembaga kerjasama tripartit;

(e) Peraturan perusahaan;

(f) PKB;

(g) Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;

(h) Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

[2] *Ibid,* Hlm, 102.

Hubungan industrial *(industrial relations)* tidak hanya sekedar manajemen organisasi perusahaan yang dijalankan oleh seorang manager, yang menempatkan pekerja sebagai pihak yang selalu dapat diatur. Namun, hubungan industrial meliputi fenomena baik di dalam maupun di luar tempat kerja yang berkaitan dengan penempatan dan pengaturan hubungan kerja, Pada negara maju, hubungan industrial mencerminkan sejumlah pekerja, organisasi pekerja, pabrik, pemogokan, pehutupan perusahaan, maupun perundingan kolektif (PKB). Karena itu sulit merumuskan hubungan industrial secara universal dan diterima semua pihak, hal ini diakui pula oleh Michael Salamon dalam. bukunya *Industrial Relation; Theory and Practice*:[3]

> *"However, it is difficult to define the term industrial relations in a precise and universally accepted way. Industrial relation for many is perceived to involve male, full time, unioinzed, manual workers in large, manufacturing units imposing restrictive practices, strikes and collective bargaining".*

Di Indonesia hubungan industrial *(industrial relation)* merupakan hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah, yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. Dalam proses produksi di perusahaan pihak-pihak yang terlibat secara langsung adalah pekerja/buruh dan pengusaha, sedangkan pemerintah termasuk sebagai para pihak dalam hubungan industrial karena berkepentingan untuk terwujudnya hubungan kerja yang harmonis sebagai syarat keberhasilan suatu usaha, sehingga produktivitas dapat meningkat yang pada akhirnya akan mampu menggerakkan pertumbuhan ekonomi dan dapat meningkatkan kesejahteraan seluruh lapisan masyarakat.

Peran pemerintah dalam hubungan industrial ini diwujudkan dengan mengeluarkan berbagai kebijakan, peraturan perundang-undangan yang harus ditaati oleh para pihak, serta mengawasi atau

---

[3] Michael Salamon, *Industrial Relation: Theory and Practice,* Prentice Hall, usa, 2000, Hlm, 4-5.

menegakkan peraturan tersebut sehingga dapat berjalan secara efektif, serta membantu dalam penyelesaian perselisihan industrial. Dengan demikian, kepentingan pemerintah dalam hubungan industrial adalah menjamin keberlangsungan proses produksi secara lebih luas.[4] Sedangkan bagi pekerja/buruh dan serikat pekeria/serikat buruh dalam melaksanakan hubungan industrial berfungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasinya secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Pengusaha/organisasi pengusaha dalam melaksanakan hubungan industrial mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.

Karena itu hubungan industrial tidak hanya dilihat dari konteks hubungan antara pekerja dan pengusaha semata, peraturan-peraturan ketenagakerjaan, tetapi juga tidak dapat dipisahkan dari luigkungan sosial, ekonomi dan politik. Karena di dalamnya mencakup pula konsep keadilan, kekuasaan, hak dan tanggung jawab, sebagaimana dikemukakan oleh Michael Salamon pada bagian lain tulisannya:[5]

> *"Industrial relation covers a range of concepts, including the concept of justice and equality, power and authority, individualism and collectivism, right and responsibilities as well as integrity and trusf.*

Pada akhirnya tujuan hubungan industrial adalah untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja dan pengusaha, tujuan ini saling berkaitan dan terkait satu dengan lainnya yang berarti bahwa pengurangan terhadap yang satu akan mempengaruhi yang lain, tingkat produktivitas perusahaan misalnya, sangat ditentukan oleh tingkat produktivitas pekerja, produktivitas yang tinggi hanya

[4] Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & di Luar Pengadilan,* PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, Hlm, 18.

[5] Michael Salamon, *Op.Cit,* Hlm, 6

dimungkinkan jika perusahaan tersebut memperhatikan kesejahteraan para pekerjanya. Peningkatan kesejahteraan pekerja hanya layak jika produktivitas perusahaan meningkat

Untuk mencapai produktivitas yang diinginkan, semua pihak yang terlibat dalam proses produksi terutama pengusaha, perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kunci dari hubungan industrial yang dinamis dan aman menurut Sri Kusumastuti Rahayu dkk[6] adalah komunikasi. Sarana komunikasi ini memerlukan perhatian yang serius. Faktor pendukung utama dalam membangun komunikasi adalah interaksi yang positif antara pekerja dan pengusaha. Jika interaksi ini dapat dipelihara, akan membantu menciptakan saling pengertian, pemahaman dan kepercayaan yang pada akhirnya akan menciptakan hubungan industrial yang samai di tempat kerja. Untuk mencapai maksud ini dapat dilakukan dengan mengoptimalkan peran lembaga kerjasama bipartit (serikat pekerja/buruh dan pengusaha) di tingkat perusahaan sebagai sarana untuk membicarakan berbagai keinginan, keluhan dan saran bahkan dalam mengambil keputusan yang berkenaan dengan hubungan kerja.

Dengan cara ini, menurut pandangan Aloysius Uwiyono[7] akan mendorong tereiptanya hubungan kemitraan antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang saling membutuhkan satu sama lain.

Kemitraan antara pekerja/buruh dan pengusaha merapakan konsep yang harus dlkembangkan dalam hubungan industrial, jika pihak pekerja/buruh dan pengusaha menginginkan perusahaannya maju dan berkembang serta dapat bersaing dalam tataran nasional dan internasional. Dengan demikian, hubungan kemitraan antara pekerja/buruh dan pengusaha ini dimaksudkan untuk meningkatkan kemajuan perusahaan. Untuk itu masing-masing pihak harus konsisten melaksanakan kewajibannya masing-masing.

---

[6] Sri Kusumastuti Rahayu, dkk, *Industrial Relation in Jabotabek, Bandung and Surabaya During the Freedom to Organize Era,* USAID/PEG: Smeru Research Report, 2002, Hlm, 9

[7] Aloysius Uwiyono, *Hak Mogok di Indonesia,* Universitas Indonesia, Jakarta, 2001, Hlm, 221.

Hubungan kemitraan antara pekerja/buruh dan pengusaha akan terganggu jika salah satu pihak memaksakan kehendaknya kepada pihak yang lain, sehingga pemenuhan kebutuhan atau kepentingan salah satu pihak dirugikan. Untuk mengarahkan dan mengembangkan hubungan kerja sama antara pekerja dan pengusaha dalam kegiatan-tersebut, hukum ketenagakerjaan sebagai pedoman dalam hubungan industrial mempunyai kedudukan dan peranan yang penting. Melalui perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang aspiratif diharapkan dapat mernenuhi kebutuhan kedua belah pihak.

Sejalan dengan perkembangan reformasi saat mi, setiap upaya yang menempatkan kaum pekerja pada posisi pinggiran *(marginalizatiori)* berarti akan menciptakan situasi konflik yang berkepanjangan dan tidak akan pernah dapat diatasl. Sejarah telah mencatat keadaan pada masa-masa sebelumnya. Oleh karena itu, agar dapat keluar dari masalah ini hubungan antara pekerja dan pengusaha di tempat kerja harus diarahkan pada hubungan kemitraan *(colaborative relation)*, sehingga para pihak tidak perlu menggunakan senjata mogok atau *look-out* untuk memaksakan kehendaknya.

Keberadaan mogok sebagai gejala sosial, di manapun selalu terjadi, karena berkaitan dengan pola hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha. Semakin kolaboratif hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha, maka semakin rendah frekuensi pemogokan, sebaliknya jika hubungan antara pekerja dan pengusaha mendasarkan pada hubungan konflik, maka semakin tinggi frekuwensi perselisihan perburuhan yang diikuti dengan pemogokan. Demikian pula hubungan perburuhan harmonis yang dipaksakan tidak dapat dijadikan sarana untuk menekan frekuensi pemogokan.

Berdasarkan teori pola hubungan antara buruh dan pengusaha dari ReyNarets dan A.G. Nagelkerke dalam Aloysius Uwiyono[8] dikenal ada tiga pola hubungan, yakni:

[8] *Ibid,* Hlm, 223.

1) Pola hubungan yang harmonis *(harmonie model)*
2) Pola hubungan yang bersifat permusuhan *(conflict model)* dan
3) Pola hubungan koalisi *(coalitie model)*.

Pola hubungan yang harmonis merupakan pola hubungan industrial yang memiliki ciri-ciri yang menekankan pada stabilitas kerja, yakni:

a. Dalam hubungan yang harmonis para pihak tidak memiliki kebebasan-kebebasan, para pihak dibatasi oleh pemerintah melalui ketentuan hukum yang bersifat refresif.
b. Pola hubungan yang harmonis memaksakan hubungan kerjasama (konsensus) dengan cara melarang terjadinya pemogokan.
c. Para pihak yang berselisih diwajibkan untuk menggunakan penyelesaian secara samai dan melarang penggunaan cara-cara paksaan *(strike/lockout)*.

Sebaiknya pola hubungan konflik merupakan pola hubungan perburuhan yang memiliki ciri-ciri yang bertolak belakang dengan pola hubungan perburuhan/ industrial harmonis, yaitu:[9]

a. Para pihak diberi kebebasan untuk menentukan berbagai ketentuan perburuhan/ ketenagakerjaan. Pemerintah tidak boleh campur tangan dalam menangani masalah perburuhan/ketenagakerjaan.
b. Konsensus yang dicapai merupakan hasil dari konflik yang terjadi antara pekerja dan pengusaha, Dalam hal ini tidak ada konsensus tanpa didahului oleh konflik.
c. Adanya jaminan penuh atas hak untuk melakukan mogok bagi kaum buruh yang tidak berhasil menyelesaikan perselisihan perburuhan secara samai. Dalam menyelesaikan suatu perselisihan perburuhan para pihak dapat menggunakan mekanisme paksaan tanpa harus didahului mekanisme penyelesaian secara samai.

---

[9] Lalu Husni, *Op.Cit,* Hlm, 22

Sedangkan pola hubungan perburuhan koalisi merupakan pola hubungan perburuhan yang memiliki kedua ciri pola hubungan perburuhan konflik maupun pola hubungan perburuhan harmonis, yaitu:[10]

a. Dalam pola hubungan perburuhan koalisi para pihak tetap memiiki kebebasan. Dalam hal ini pemerintah campur tangan melalui penciptaan institusi-institusi yang dimaksudkan untuk pilihan alternatif, guna menghindarkan penggunaan kebebasan yang berlebihan.
b. Konsensus disini merupakan kehendak para pihak yang didorong oleh institusi-institusi yang dibentuk untuk itu. Terjadi konsensus di sini bukan kehendak pemerintah melalui ketentuan-ketentuan yang refresif ataupun sebagai konsekuensi adanya konflik.
c. Para pihak yang berselisih mengupayakan penyelesaian secara samai dengan tidak menutup kemungkinan digunakannya mekanisme paksaan.

Ketiga pola hubungan perburuhan dengan ciri masing-masing dipengaruhi oleh sampai seberapa jauh peranan pemerintah dalam suatu pola hubungan perburuhan. Semakin besar peranan pemerintah dalam pola hubungan perburuhan, maka model hubungan perburuhan yang terjadi adalah pola hubungan yang harmonis. Sebaliknya jika peranan pemerintah semakin longgar, pola hubungan perburuhan yang terjadi adalah pola hubungan perburuhan koalisi. Selanjutnya jika peranan pemerintah semakin kecil, pola hubungan perburuhan yang terjadi adalah pola hubungan perburuhan konflik. Pola hubungan perburuhan/ industrial seperti tersebut sangat dipengaruhi oleh faktor atau paham ideologi dari suatu negara,

---

[10] *Ibid.*

B. Bentuk-Bentuk Hubungan Industrial

Selain hubungan industrial Pancasila, juga dikenal beberapa Hubungan Industrial di dunia, yakni:[11]

1. Hubungan Industrial berdasarkan Demokrasi Liberal

Hubungan industrial ini berdasarkan pada falsafah individualisme dan liberalisme yang dianut oleh negara-negara barat umumnya, Ciri-ciri hubungan industrial berdasarkan Demokrasi Liberal ini adalah:

a. Pekerja dan Pengusaha mempunyai kepentingan yang berbeda, yakni kepentingan pekerja unruk mendapatkan upah yang sebesar-besarnya, sedangkan pengusaha unruk memperoleh keuntungan sebesar-besarnya

b. Menempatkan kebebasan individu pada tempat yang tertinggi karena itu perbedaan pendapat yang terjadi diselesaikan dengan mengadu kekuatan. Pihak pekerja melalui senjata pemogokan, sedangkan pihak pengusaha dengan penutupan perusahaan *(lock out)*.

c. Paham liberal pada dasarnya mempelopori kebebasan, toleransi, hak individu, demokrasi dan supremasi hukum. Manusia pada dasarnya memiliki kebebasan untuk mencapai tujuannya sendiri.

d. Dari konsep kebebasan ini menimbulkan paham kapitalisme dibidang ekonomi yang memberikan kebebasan kepada anggota masyarakat untuk berusaha dan bersaing dengan sedikit sekali campur tangan pemerintah.

2. Hubungan Industrial berdasarkan Perjuangan Kelas *(Class Struggle)*

Hubungan industrial ini berlandaskan perjuangan falsafah Marxisme/Komunisme, dengan ciri-ciri sebagai berikut:

[11] *Ibid,* Hlm, 30

a. Berdasarkan pada teori "nilai lebih" dari Karl Marx dan Lenin, yakni pengusaha selalu berupaya agar mendapat nilai lebih meskipun dengan mengambil sebagian upah pekerja.

b. Perjuangan kelas diperlukan untuk mencapai diktator proletariat yang merupakan masa transisi ke tahap penghapusan semua kelas menuju masyarakat tanpa kelas *(classless society)*.

c. Untuk mencapai masyarakat tanpa kelas, kelas tertindas (proletar) harus dipertentangkan dengan kelas penindas (kapitalis).

d. Pekerja dan pengusaha adalah dua pihak yang bertentangan kepentingan, karena itu perbedaan pendapat diselesaikan dengan saling menjatuhkan.

3. Hubungan Industrial yang didasarkan pada ajaran sosial *rerum nouvarum*.

Hubungan industrial ini berpandangan bahwa pertentangan kelas dalam masyarakat tidak bersifat abadi, karena itu perlu diupayakan kerjasama. Masalah sosial hendaknya tidak diselesaikan dengan cara permusuhan atau perjuangan kelas melawan kelas. Berdasarkan pandangan ini, masalah kaum buruh dapat diselesaikan apabila masing-masing pihak menjalankan kewajiban yang telah disepakati. Para pengusaha tidak memperlakukan buruh sebagai budak, pengusaha haras memberikan upah yang cukup kepada buruh agar dapat hidup secara layak. Untuk itu negara yang bertanggung jawab dalam masalah kepentingan umum, wajib campur tangan dalam melindungi kaum buruh. Konflik yang terjadi dalam hubungan antara buruh dengan pengusaha tidak boleh diselesaikan dengan permusuhan dan pertentangan kelas untuk menghasilkan masyarakat tinggal kelas. Konflik yang terjadi haras dihadapi agar dicapai keseimbangan kepentingan, karena masyarakat haras dibangun dengan menghargai keanekaragaman kepentingan.

4. **Hubungan Industrial atas dasar komitmen seumur hidup *(life long employment)*.**

Di Jepang menganut hubungan industrial yang mencerminkan hubungan industrial yang bersifat desentralistik dan paternalistik yang menekankan kewajiban kesejahteraan pekerja menjadi tanggung jawab pihak perusahaan.

Berdasarkan paparan di atas, jelaslah bahwa setiap bangsa memiliki corak tersendiri dari hubungan industrialnya, tergantung dari ideologi, politik dan sosial budaya dari negara yang bersangkutan.

Saat ini di Indonesia hubungan industriahiya berada pada masa transisi, sejalan dengan era reformasi yang mengedepankan prinsip demokratisasi yang disusul dengan pelaksanaan otonomi daerah. Kondisi ini telah membawa perabahan pada sistem pemerintahan dari sentralistik menjadi desentralistik yang juga membawa pengaruh terhadap beberapa pengaturan mengenai kefenagakerjaan. Saat ini pemerintah daerah memiliki kewenangan untuk menetapkan upah minimum, serta perubahan lain yang cukup mendasar adalah immculnya sistem hubungan industrial yang memungkinkan pekerja/buruh bebas mendirikan serikat buruh/pekerja khususnya di tingkat perusahaan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Proses demokratisasi dan transparansi dalam pengambilan keputusan yang menyertai perubahan tersebut temyata telah mengubah sikap dan perilaku pekerja dalam menyampaikan aspirasinya baik melalui mimbar bebas, unjuk rasa, maupun pemogokan dengan melibatkan serikat buruh/pekerja. Tampaknya hubungan industrial pada masa transisi ini cenderung diwarnai oleh adanya konflik kepentingan antara pekerja dengan pengusaha, di satu pihak pekerja menuntut perbaikan kesejahteraan seperti kenaikan upah dan kondisi/syarat kerja yang lebih baik, tuntutan

ini dapat dipahami mengingat tingkat daya beli pekerja/buruh yang masih rendah, sementara itu di pihak lain kemampuan perusahaan untuk mengabulkan keinginan pekerja/buruh tersebut masih belum memungkinkan. Lebih-lebih dengan kondisi krisis ekonomi yang berkelanjutan serta naiknya beberapa komponen penunjang produksi, seperti listrik, bahan bakar dan lainnya. Salah satu cara yang dapat ditempuh untuk menengahi kondisi ini adalah dengan melakukan dialog secara intensif, di mana masing-masing pihak secara terbuka menempatkan dirinya dalam posisi yang seimbang.[12]

C. Perjanjian Dalam Hubungan Industrial

Ada tiga macam karakter yang ada dalam ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, yang tentunya juga karakter itu berlaku pula dalam hukum perjanjian kerja, yaitu[13] pertama, ketentuan yang bersifat mengatur yang memberi kebebasan kepada para pihak untuk mengatur sendiri hal-hal yang diinginkan, sebagaimana lazimnya yang berlaku dalam kebebasan berkontrak, untuk diatur secara otonom, sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang, kebiasaan atau ketertiban umum.

Kedua, ketentuan yang tidak hanya mengatur tetapi ada unsur memaksanya, sehingga dikatakan setengah mamaksa, yaitu pengaturan yang dibuat dengan maksud untuk membatasi, yang dapat dilakukan penyimpangan pelaksanaannya secara khusus, didasarkan atas perjanjian tertulis atau dengan izin penyimpangan dari instansi terkait seperti misalnya, pengusaha wajib membayar upah pekerja sekurang-kurangnya sama dengan upah minimum, apabila pengusaha tidak mampu memenuhinya dapat melakukan permohonan penangguhan pembayaran upah minimum. Apabila pengusaha tidak mampu melaksanakan ketentuan tersebut, dapat mengajukan izin penyimpangan kepada instansi ketenagakerjaan.

[12] Sri Kusumastuti Rahayu, dkk, *Op.Cit,* Hlm, 2.
[13] Mohd. Syaufii Syamsuddin, *Op.Cit,* Hlm, 45.

Ketiga, ketentuan yang tegas-tegas bersifat memaksa di mana, tidak boleh dilakukan penyimpangan atas ketentuan tersebut, apabila penyimpangan itu mengakibatkan kerugian bagi pekerja. Misalnya, masa percobaan hanya dapat dilakukan untuk waktu paling lama 3 (tiga) bulan dan tidak boleh diperpanjang.

Di dalam hubungan industrial dikenal tiga macam bentuk perjanjian, yaitu Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perasahaan (PP) dan PKB. Perjanjian Kerja (PK) adalah perjanjian yang dibuat antara pengusaha dengan seorang pekerja sebagai ikatan dalam hubungan kerja, isinya mengatur syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Peraturan Perusahaan (PP) adalah peraturan yang dibuat oleh pengusaha, yang dikonsultasikan dengan pekerja/SP dan disahkan oleh instansi ketenagakerjaan. Isinya mengatur syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak secara umum di dalam suatu hubungan kerja. Masa berlakunya dua tahun, setelah itu wajib diperbaharui.

PKB adalah perjanjian yang dibuat antara pengusaha dengan Serikat Pekerja (SP), sebagai hasil suatu perundingan. Isinya mengatur syarat-syarat kerja dan keadaan ketenagakerjaan pada umumnya di perusahaan, hak dan kewajiban para pihak secara umum di dalam suatu hubungan kerja. Masa berlaku PKB adalah dua tahun dan dapat diperpanjang untuk waktu satu tahun lagi.

D. Hubungan Industrial Pancasila

Di Indonesia konsep hubungan industrial yang dianut adalah Hubungan Industrial Pancasila (HIP) yang lahir dari hasil Lokakarya Nasional yang diselenggarakan dari tanggal 4 sampai 7 Desember 1974 dan diikuti oleh wakil dari organisasi buruh/pekerja, organisasi pengusaha, wakil pemerintah, dan unsur perguruan tinggi. Hubungan Industrial Pancasila adalah hubungan antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (buruh/pekeria, pengusaha dan pemerintah)

yang didasarkan atas nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila Pancasila dan UUD 1945, dan tumbuh serta berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.

Dengan demikian landasan ideal dari Hubungan Industrial Pancasila (HIP) adalah Pancasila, landasan konstitusionalnya adalah UUD 1945. Berdasarkan pemahaman tersebut, Hubungan Industrial Pancasila menganut prinsip kemitraan (pola hubungan harmonis) antara pekerja dan pengusaha yakni:[14]

a. Pekerja dan pengusaha merupakan teman seperjuangan dalam proses produksi, yang berarti keduanya wajib bekerjasama serta saling bantu dalam kelancaran usaha dengan meningkatkan kesejahteraan dan menaikkan produksi.
b. Pekerja dan pengusaha merupakan teman seperjuangan dalam membagi keuntungan yang berarti keuntungan yang diterima perusahaan haras juga dapat dinikmati oleh pekerja, dengan meningkatkan kesejahteraannya.
c. Pekerja dan pengusaha merupakan teman seperjuangan dalam bertanggung jawab yang meliputi:
    1) Tanggung jawab kepada Tuhan Yang Maha Esa,
    2) Tanggung jawab kepada Bangsa dan Negara,
    3) Tanggung jawab kepada masyarakat sekelilingnya,
    4) Tanggung jawab kepada keluarganya,
    5) Tanggung jawab kepada perusahaan tempatnya bekerja.

Kebijakan hubungan industrial diarahkan tidak saja untuk dapat menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat yang memberikan ketenangan bekerja bagi pekerja/ buruh, ketentraman berusaha bagi pengusaha, menjamin kelangsungan usaha, namun juga memperluas dan mengembangkan usaha serta dapat menarik investasi dari dalam dan luar negeri.

---

[14] Lalu Husni, *Op.Cit, Hlm,* 24.

Bahwa keberhasilan pelaksanaan hubungan industrial terletak pada berjalannya sistim, berfungsinya kelembagaan dan optimalisasi peran serta sarana-sarana hubungan industrial serta partisipasi dan tanggung jawab pekerja, pengusaha, pemerintah dan pihak terkait Dengan demikian maka hubungan industrial menjadi kegiatan yang strategis dan signifikan dalam pembangunan nasional yang diharapkan dapat memperluas kesempatan kerja dan mengurangi pengangguran.

Untuk dapat menciptakan pelaksanaan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat, maka perlu diciptakan pra kondisi yang mengarah pada tumbuh kembangnya sikap dasar, perilaku, disiplin dan etos ken a yang tinggi melalui penciptaan hal-hal mendasar, sebagai berikut:[15]

a. Perubahan sikap dan perilaku para pelaku hubungan industrial yang sesuai dengan tuntutan perabahan;
b. Penghargaan yang terkait antara pengembangan SDM pekerja dengan pertumbuhan perusahaan;
c. Pengakuan bahwa kepentingan pekerja dan pengusaha berbeda akan tetapi terdapat kesamaan dalam tujuan;
d. Serikat pekerja/serikat buruh bersedia melibatkan organisasinya ke dalam Manajemen Sumber Daya Manusia,

Agar para pelaku proses produksi barang dan jasa dapat melakukan interaksi dalam kerangka mendorong pertumbuhan ekonomi dan usaha serta peningkatan kesejahteraan, maka harus dikembangkan/ mengamit tiga asas kemitraan yang terdapat dalam Hubungan Industrial, sebagai berikut:[16]

a. Mitra dalam proses produksi

    Pekerja, pengusaha dan pemerintah terlibat dalam proses produksi menurut fungsinya masing-masing.

[15] Muzni Tambusri, *Op. Cit,* Hlm, 37
[16] *Ibid,* Hlm, 38.

1) Pekerja melakukan pekerjaan produktif menurut tingkat keahlian dan keterampilannya yang dapat meningkatkan produktivitas dan ketahanan perusahaan;

2) Pengusaha mengelola dan mengatur kegiatan-kegiatan produksi (manajemen produksi) secara berdayaguna dan berhasilguna dengan menggunakan prinsip-prinsip manajemen yang sehat dengan tidak menempatkan pekerja sebagai alat produksi belaka;

3) Pemerintah menciptakan iklim yang kondusif bagi peningkatan produksi dan produktivitas kerja,

b. Mitra dalam keuntungan

Pekerja, pengusaha dan pemerintah dapat memperoleh manfaat dari keuntungan perusahaan secara proporsional.

1) Pekerja dapat menikmati hasil keuntungan perusahaan melalui tambahan pendapatan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya;

2) Pengusaha dapat mengembangkan usaha dari hasil keuntungan perusahaan dan meningkatkan ketrampilan pekerja melalui pendidikan dan pelatihan baik di tempat kerja maupun di luar tempat kerja;

3) Pemerintah dapat memperoleh manfaat dari keuntungan perusahaan dalam rangka menjalankan fungsi dan peranannya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara umum melalui pembangunan nasional.

c. Mitra dalam tanggung jawab

Pekerja, pengusaha dan pemerintah haras bertanggung jawab dalam kemajuan dan kelangsungan usaha karena perusahaan merupakan aset nasional yang haras dijaga dan dipelihara oleh semua pihak.

1) Pekerja melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan penuh ketekunan dan disiplin;

2) Pengusaha mengelola perusahaan secara baik, benar dan penuh keterbukaan;

3) Pemerintah menciptakan iklim yang kondusif terhadap kelangsungan usaha.

Untuk menciptakan iklim hubungan industrial yang harmonis, pemerintah melakukan berbagai upaya dalam bentuk membuat suatu kebijakan diantaranya dengan meningkatkan kapasitas atau memberdayakan sarana-sarana hubungan industrial. Secara tegas dalam UUTK disebutkan bahwa hubungan industrial dalam pelaksanaannya mempunyai sarana/lembaga antara lain:[17]

a. Serikat Pekerja/Serikat Burah

Sebelum diratifikashiya Konvensi ILO Nomor: 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi melalui Keppres Nomor: 83 Tahun 1998, Organisasi Serikat Pekerja/ Serikat Buruh masih bersifat single union, yang ada hanya satu dengan diratifikasinya konvensi tersebut dan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, berubah menjadi multi union karena dalam satu perusahaan dimungkinkan dapat terbentuk lebih dari 1 (satu) Serikat Pekerja/Serkat Buruh. Hal tersebut dapat dijadikan alat bagi serikat pekerja/serikat buruh untuk memberikan pembelaan dan perlindungan kepada pekerja/ buruh dalam keikutsertaannya untuk membentuk atau tidak membentuk atau tidak membentuk menjadi anggota atau tidak menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh di perusahaan. Dengan demikian dapat terjadi pergeseran rujuan dalam pendirian Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Serikat Pekerja/Serikat Buruh bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab (tidak membedakan aliran politik, agama, suku bangsa dan jenis kelamin). Tujuan

[17] *Ibid,* Hlm, 39-56.

Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah memberikan perlindungan, pembelasan hak dan kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan anggota dan keluarganya.

Dalam melaksanakan peran dan fungsinya Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dalam memperjuangkan aspirasi anggota betul-berul harus sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan permasalahan baru, seperti menurunnya daya saing usaha atau sampai menyebabkan perusahaan mengalami kesulitan usaha, Akan menjadi sangat baik apabila Serikat Pekerja/Serikat Buruh dapat bersama dengan pengusaha membahas upaya peningkatan produksi.

b. Organisasi Pengusaha

Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) adalah organisasi pengusaha di Indonesia yang mendapat pendelegasian oleh Kamar Dagang dan Industri (KADIN) untuk menangani masalah ketenagakerjaan dan hubungan industrial sesuai Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1987. Sebelum diratifikasinya Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948 melalui Keppres No. 83 Tahun 1998 yang mewakili organisasi pengusaha pada saat ini adalah APINDO dan KADIN. APINDO dalam menjalankan peran dan fungsinya ke depan memperhatikan kepentingan pengusaha secara menyeluruh. Kalau tidak demikian akan muncul asosiasi pengusaha lain karena ketidakpuasannya terhadap kiprah APINDO sesuai dengan semangat Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948.

c. Lembaga Kerja Sama Bipartit

Lembaga Kerja Sama Bipartit (LKS Bipartit) adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenal hal-hal yang bertalian dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang sudah tercatat di instansi/dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh yang dipilih secara demokratis.

Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih. wajib mempekerjakan membentuk LKS Bipartit, sedangkan perusahaan yang mempekerjakan kurang dari 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh secara sukarela juga dapat membentuk LKS Bipartit

LKS Bipartit sebagai salah satu sarana hubungan industrial dimaksudkan sebagai sarana komunikasi dalam membahas berbagai permasalahan hubungan industrial yang timbul di perusahaan, sehingga dapat dihindarkan berbagai perselisihan yang berakibat kurang harmonisnya hubungan antara pekerja dan pengusaha,

Melalui LKS Bipartit diharapkan dapat tercipta suasana kerja yang kondusif sehingga dapat dihindarkan perselisihan yang berdampak dengan menurunnya produktivitas dan produksi perusahaan, karena lembaga ini juga merupakan lembaga untuk meningkatkan usaha dan kesejahteraan bagi pekerjanya.

Di samping itu LKS Bipartit diharapkan mampu memberikan pemikiran dalam pengembangan usaha dan forum partisipasi pekerja dalam peningkatan daya tahan perusahaan. Mekanisme Bipartit sebagairnana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 merupakan tata cara membicarakan permasalahan perselisihan yang terjadi antara pekerja dan pengusaha, mekanisme ini harus ditempuh kedua pihak sebelum terjadinya penyelesaian lebih lanjut melalui perundingan mediasi (oleh konsiliator, arbiter atau mediator).

Permasalahan yang dihadapi dalam LKS Bipartite;

1) Belum adanya kesadaran antara pengusaha dan pekerja/buruh dalam pembentukan LKS Bipartit,
2) Serikat Pekerja/Serikat Buruh beranggapan bahwa LKS Bipartit akan mengambil alih hak dan wewenangnya dalam perundingan dan penyelesaian perselisihan,

3) SP/SB juga beranggapan bahwa LKS Bipartit merupakan saingan dan alat pengusaha untuk menetapkan kebijakan yang merugikan kepentingan pekerja/buruh,
4) Pengusaha menganggap LKS Bipartit akan menambah beban pengusaha dan memperbanyak lembaga yang tidak diperlukan di perusahaan.

d. Lembaga Kerja Sama Tripartit

Lembaga Kerja Sama Tripartit (LKS Tripartit) adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan pemerintah.

Lembaga kerja sama Tripartit sektoral adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan sektor usaha tertentu yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah.

LKS Tripartit terdiri dari:[18]

1) LKS Tripartit Nasional
2) LKS Tripartit Provinsi
3) LKS Tripartit Kabupaten/Kota

Tripartit sebagai suatu lembaga yang merupakan lembaga konsultasi, komunikasi dan musyawarah antara wakil-wakil organisasi pekerja, pengusaha dan pemerintah untuk memecahkan berbagai permasalahan yang timbul secara bersama-sama dalam bidang ketenagakerjaan yang hasil kegiatannya adalah merupakan saran masukan bagi pemerintah dalam mengambil kebijaksanaan di bidang ketenagakerjaan secara regional maupun nasional.

Sedangkan Tripartit sebagai suatu sistem yaitu merupakan mekanisme penyelesaian keluh kesah atau perselisihan antara

[18] Pasal 107 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang *Ketenagakerjaan*

pengusaha dan pekerja di suatu perusahaan yang tidak dapat diselesaikan secara bipartit kemudian diselesaikan melalui jasa pemerantaraan oleh mediator, konsiliator atau arbiter yang ditunjuk berdasarkan undang-undang.

Permasalahan yang dihadapi dalam LKS Tripartit:

1) Wujud sistem keterwakilan yang masih ditawar-tawar oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh,
2) Wakil SP/SB beranggapan bahwa jumlah anggota LKS Tripartit harus diperbanyak lagi, tidak sebagaimana ditetapkan dalam PP No. 8 Tahun 2005, juga persyaratan keanggotaan tidak harus 5 (lima) orang,
3) Walaupun sudah ada verifikasi, tetapi semua SP/SB beranggapan mempunyai hak yang sama untuk menjadi anggota LKS Tripartit,
4) Adanya unsure LKS Tripartit yang mempersespsikan bahwa rekomendasi LKS Tripartit mutlak untuk dilaksanakan oleh Pemerintah, jadi tidak hanya sebagai bahan pertimbangan saja.

e. Peraturan Perusahaan

Peraturan Perusahaan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Namun dengan diundangkannya UUTK keberadaannya telah menjadi salah satu sarana hubungan industrial yang berdiri sendiri di samping PKB. Sebelumnya, Peraturan Perusahaan dan atau PKB dibuat secara bersamaan sebagai sarana hubungan industrial. Pembuatan Peraturan Perusahaan dan atau PKB secara bersama sebagai sarana hubungan industrial sebelum Undang-Undang Ketenagakerjaan dimaksudkan bahwa Peraturan Perusahaan adalah sebagai pra pembuatan PKB. Namun, dengan keluarnya UUTK hal tersebut tidaklah demikian. Sehingga pengaturan pembuatan Peraturan Perusahaan sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan walau dalam pembuatannya adalah merupakan tanggung jawab perusahaan, akan tetapi pengusaha

dalam menyusun Peraturan Perusahaan memperhatikan saran dan pertimbangan wakil pekerja yang ditunjuk secara demokratis di perusahaan. Sebelumnya pengaturan pembuatan Peraturan Perusahaan, pengusaha cukup hanya mengkonsultasikan materinya kepada pekerja/buruh.

Perubahan posisi Peraturan Perusahaan sebagai sarana hubungan industrial yang berdiri sendiri diikuti dengan perubahan mekanisme pembuatan Peraturan Perusahaan, dimaksudkan adalah untuk menumbuhkembangkan demokratisasi di tempat kerja untuk syarat kerja yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan dan tata tertib pelaksanaan hubungan kerja di perusahaan.

Pengaturan syarat kerja yang dituangkan dalam Peraturan Perusahaan, diatur dalam UUTK Pasal 108-115 dan Kepmenakertrans No. 48/Men/2004 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi PJ Nomor PER - 08/Men/III/2006 Tentang Perubahan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI nomor KEP-48/Men/IV/2004. Namun dalam pelaksanaannya adakalanya dapat menimbulkan masalah seperti proses pembuatannya. Hal tersebut memang disadari, oleh karena peraturan mengenai Peraturan Perusahaan tersebut belum dapat mengakomodir perkembangan pelaksanaan syarat kerja yang selalu dinamis. Permasalahan yang timbul dalam praktek pembuatan Peraturan Perasahaan dapat dikelompokkan pada 3 (tiga) kelompok, yaitu:

1) Proses Pembuatannya

Pembuatan Peraturan Perusahaan yang merupakan tanggung jawab pengusaha, namun pada saat menyusunnya memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja yang ada di perusahaan.

Permasalahannya adalah bagaimana untuk menentukan perwakilan dari pekerja sehingga dapat dikatakan bahwa perwakilan tersebut benar-benar mewakili kepentingan pekerja dan berapa jumlah perwakilan pekerja/buruh.

Di samping hal tersebut, apakah saran dan pertimbangan dari wakil pekerja sifatnya mengikat pengusaha dalam peraturan perusahaan dan lebih lanjut apakah keberatan wakil pekerja yang tidak mengakomodir saran dan pertimbangan tersebut, dapat menunda atau membatalkan pengesahan Peraturan Perusahaan.

2) Materi Peraturan Perusahaan

Materi Peraturan Perusahaan sesuai ketentuan yang berlaku adalah mengatur hak dan kewajiban yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan dan tata tertib pelaksanaan hubungan kerja di perusahaan.

Prakteknya dalam materi Peraturan Perusahaan masih sebatas normatif yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan perusahaan yang diajukan pengusaha pengaturan materinya adakalanya lebih rendah baik kualitas atau kuantitas dari peraturan perundang-undangan.

3) Pelaksanaan Peraturan Perusahaan

Peraturan perusahaan yang telah mendapatkan pengesahan adalah mengikat sejak pengesahan sehingga pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan kepada pekerja. Namun dalam prakteknya adakalnya pengusaha tidak melakukan sosialisasi dan bahkan tidak memberikan naskah peraturan perusahaan kepada masing-masing pekerja/buruh.

f. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

PKB berbeda dengan peraturan perusahaan dalam hal proses pembuatannya. PKB adalah merupakan hasil perundingan

antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa SP/SB yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan pengusaha atau beberapa pengusaha atau organisasi pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Sesuai sifat hukum perikatan, maka Perjanjian Kerja Bersama berlaku sejak disepakati dan disetujui pihak pengusaha dan pihak SP/SB. Sementara peraturan perusahaan berlakunya adalah sejak mendapatkan pengesahan dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.

Pengaturan pembuatan PKB diatur dalam UUTK Pasal 116-135 dan Kepmenakertrans No. KEP-48/MEN/IV/2004 telah mengatur secara rinci mengenai Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang dapat melakukan perundingan PKB dengan pengusaha. Namun, dalam pelaksanaannya khususnya mengenai SP/SB yang berhak untuk melakukan perundingan PKB dengan pengusaha, Akan tetapi ketentuan tersebut tidak serta merta dapat menyelesaikan masalah bila diantara SP/SB berkeinginan tetap ikut untuk berunding pembuatan PKB dengan pengusaha, walaupun secara nyata-nyata SP/SB yang bersangkutan tidak mayoritas di perusahaan. Menurut serikat pekerja/serikat buruh yang tidak mayoritas menunjuk UU No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, bahwa salah satu fungsi Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah. membuat PKB dengan pengusaha. Sementara di perusahaan hanya diperbolehkan 1 (satu) PKB yang berlaku bagi semua pekerja di perusahaan.

Begitu pula akhir-akhir ini timbul permasalahan bagi perusahaan-perusahaan yang memiliki cabang, di mana salah satu cabangnya telah terbentuk SP/SB dan mayoritas, sementara pada cabang lain belum terbentuk SP/SB sehingga SP/SB melakukan perundingan dengan pengusaha untuk membuat PKB, yang disepakati hanya berlaku pada cabang tersebut, hal demikian menimbulkan permasalahan pengaturan syarat kerja untuk cabang perusahaan yang tidak berlaku PKB, pengaturan

syarat kerja apakah dapat dibuat dalam peraturan perusahaan atau PKB yang ada diberlakukan pada cabang-cabang lain di perusahaan tersebut.

Permasalahan pada peraturan perusahaan dan PKB di atas perlu dicarikan penyelesaian. Untuk itu petugas teknis dituntut kreativitasnya untuk menggali dan mengkaji praktik yang tumbuh dan berkembang serta dapat diterima pelaku hubungan kerja di perusahaan, yang disebut sebagai konvensi, yang memuat kaidah-kaidah yang tumbuh dan berkembang untuk disepakati guna dapat mengisi kekosongan hukum yang terjadi.

g. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Unjuk rasa dan mogok pada umumnya menyangkut pelaksanaan hubungan kerja khusushya yang berkaitan dengan masalah pengupahan termasuk upah lembur, cuti, jamsostek, kebebasan berserikat dan masalah-masalah ketenagakerjaan lainnya. Oleh karena beberapa kondisi terutama kurangnya kesadaran hukum ada kalanya masalah dapat berkembang tidak hanya sebatas unjuk rasa atau pemogokan pekerja, tetapi juga mengarah pada tindakan yang mengganggu kepentingan umum dan stabilitas keamanan.

Berbagai institusi ketenagakerjaan, seperti Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, organisasi pengusaha dan Pemerintah serta institusi terkait lain diharapkan dapat berfungsi dalam mengantisipasi atau mengatasi masalah yang timbul. Tetapi diakui walaupun institusi yang telah ada cukup berfungsi tetapi ternyata belum dapat menangkal seluruh permasalahan yang timbul. Hal tersebut disebabkan karena masalah yang timbul tidak hanya semata-mata masalah teknis hubungan industrial, tetapi terbawa berbagai masalah yang menjadikan permasalahannya semakin kompleks. Masalah tersebut ternyata sering berkembang menjadi gejolak sosial di sekitar lokasi iadustri/usaha yang apabila tidak segera diatasi dapat mempengaruhi stabilitas daerah bahkan nasional.

Kondisi ini harus disikapi secara arif sehingga dapat ditemukan solusi yang dapat diterima berbagai pihak. Di perusahaan-perusahaan dimana prinsip-prinsip hubungan industrial belum diterapkan secara baik, masalah ketenagakerjaan yang ada akhirnya muncul ke permukaan dalam bentuk unjuk rasa atau mogok kerja yang dapat merugikan perusahaan dan pekerja/buruh serta pemerintah dan masyarakat.

Tuntutan pekerja/buruh, dapat dikelompokkan dalam tuntutan yang bersifat normatif dan bersifat tidak normatif. Tuntutan bersifat normatif adalah menyangkut pelaksanaan hak-hak pekerja yang telah diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan, peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama, pelaksanaan upah minimum, Jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek), lembur, cuti, pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Tunjangan Hari Raya (THR) dan pembagian uang service di sektor perhotelan. Tuntutan tidak bersifat normatif, adalah menyangkut peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh yang belum diatur di dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan seperti: kenaikan upah, perbaikan menu makanan, manajer agar diganti, menyangkut status pekerja, sarana ibadah, uang transport dan lain-lain.

Mogok kerja atau unjuk rasa pekerja membawa dampak sangat besar terhadap pelaksanaan hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha di perusahaan bahkan dapat mempengaruhi hubungan perusahaan dengan konsumen atau pelanggan yang pada akhirnya dapat menurunkan permintaan, penurunan volume produksi bahkan pengurangan tenaga kerja. Dampak atau kerugian yang tidak terukur nilainya adaiah terganggunya komunikasi antara pekerja dengan pengusaha- Dengan terganggunya komunikasi tersebut sulit diharapkan peningkatan produktivitas perusahaan demikian pula terhadap kesejahteraan pekerja dan keluarganya tidak dapat ditingkatkan.

Tuntutan-tuntutan tersebut di atas ikut dipengaruhi dari perkembangan kemajuan teknologi informasi baik melalm media

massa dan media elektronik yang memudahkan para pekerja/buruh mendapat informasi yang cepat dan murah. Kadang-kadang tanpa melihat permasalaiian yang timbul, mereka langsung merespon dengan aksi-aksi solidaritas dengan turun ke jalan yang berakibat pada terganggunya kepentingan umum dengan akibatnya.

Upaya mengatasi/mengurangi masalah hubungan industrial saat ini dikemukakan beberapa hal sebagai berikut:

1) Upaya Preventif

Kondisi ketenangan bekerja dan kemajuan perusahaan adalah suatu keadaan yang diharapkan. Oleh karena itu perlu dilakukan upaya preventifj melalui peningkatan daya tahan perusahaan agar dapat dicapai. Unruk itu peran pengusaha sangat penting dalam melaksanakan usahanya dengan:

a) Melaksanakan semua ketentuan normatif sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;

b) Memberikan perhatian terhadap peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh sesuai prinsip-prinsip kernitraan;

c) Menciptakan komunikasi yang baik dengan pekerja/buruh, melalui komunikasi maka dapat dibahas masalah-masalah ketenagakerjaan yang sedang dan akan terjadi;

d) Melakukan pembinaan Sumber Daya Manusia sebagai upaya meningkatkan disiplin, motivasi/kegairahan kerja dan produktivitas pekerja melalui pelatihan dan pembinaan karir;

e) Segera menyelesaikan keluhan pekerja/buruh yang terjadi secara bipartit, bila hal tersebut tidak segera diselesaikan akan dapat menimbulkan perselisihan yang dapat pula diikuti dengan tindakan mogok kerja atau unjuk rasa pekerja;

f) Menyelesaikan setiap permasalahan perselisihan hubungan industrial dengan mengutamakan upaya penyelesaian melalui jalan samai sampai dengan tercapainya persetujuan bersama;

g) Apabila perselisihan dan pemutusan hubungan kerja dimaksud tidak mencapai suatu kesepakatan, maka sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, kasusnya disampaikan kepada instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan untuk mendapatkan penyelesaian;

h) Pada prinsipnya dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib diselesaikan dengan mekanisme sebagai berikut:

(1)Sebelum Pengadilan Tahap I (Penyelesaian melalui Bipartit)

Penyelesaian perselisihan melalui mekanisme bipartit wajib diupayakan oleh pekerja/buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh dengan pengusaha atau gabungan pengusaha guna menyelesaikan secara musyawarah untuk mufakat Dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial perundingan bipartit selalu lebih baik karena:

(a) Di dalam setiap hubungan kerja apalagi bagi pekerja yang sudah lama akan terbentuk hubungan interpersonal dengan pengusaha sehingga dalam penyelesaiannya sudah barang tentu dengan memperhitungkan pertimbangan tersebut, bahkan tidak jarang terjadi ikatan emosional dan tidak semata-mata berdasarkan peraturan perundang-undangan dan agar mencapai win-win solution.

(b) Kalau penyelesaian sudah sampai kepada pihak ketiga, maka akan terjadi pencederaan hubungan yang dapat mengarah kepada hasil yang tidak baik

(c) Kalau dapat diselesaikan secara bipartit, akan dapat mengurangi kasus yang masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial, yang dikhawatirkan demikian banyak kasus yang masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial, akan

menambah beban sehingga sulit diselesaikan secara tepat waktu. Dengan demikian tidak salah kalau disebutkan perundingan bipartit merupakan rohnya hubungan industrial.

Apabila perundingan mencapai kesepakatan maka didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial, tetapi apabila tidak mencapai kesepakatan maka dicatatkan di Dinas Tenaga Kerja untuk memilih penyelesaian melalui Konsiliater, Arbitrase atau Mediasi.

Tahap II (Penyelesaian melalui Konsiliasi/Arbitrase/Mediasi)

(a) Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang disetujui oleh kedua belah pihak melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator.

(b) Arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

(c) Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Dalam Pengadilan

Melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang merupakan pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan

Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial tentang perselisihan hak dan perselisihan PHK mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi ke Mahkamah Agung.

2) Upaya Represif

Dalam hubungan kerja, benturan hak dan kepentingan antara pekerja dengan pengusaha ada kalanya sulit untuk dihindari. Oleh karena itu, untuk mencegah masalahnya berlarut-larut diperlukan penanganan masalah-masalah hubungan industrial secara cepat, tepat, konsisten dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Penerapan hukum bidang hubungan industrial paling tidak dipengaruhi dalam 3 (tiga) faktor:

a) Substansi hukum yang dapat mengakomodir semua kondisi hubungan industrial yang berkembang;

b) Integritas kontituen hubungan industrial yang beriktikad baik dan profesional mewujudkan kepentingan bersama;

c) Penerapan hukum yang konsisten, berkeadilan tanpa memihak dan tanpa kecuali;

Sejalan dengan upaya peningkatan profesionalisme aparatur tersebut, maka perlu dukungan semua pihak terhadap penyempumaan mekanisme dan jaringan kerja operasionalnya. Melalui pelaksanaan otonomi daerah, sangat diperlukan kemauan untuk membenahi mekanisme operasional pelaksanaan tugas dan fungsi mediator dan pegawai pengawas tersebut sehingga struktur organisasi dan hirarki kewenangan tidak menjadi hambatan. Upaya ke arah perbaikan dan penyempumaan tersebut secara pasti dilakukan oleh pemerintah. Pengusaha dan pekerja harus pula terlibat dalam perubahan tersebut dengan mengutamakan

kepentingan bersama dalam memikul tanggung jawab sebagai komponen bangsa,

b. Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan

Ciri peraturan perundang-undangan bidang hubungan industrial dapat mengakomodir sekaligus berkeseimbangan melindungi kepentingan pekerja/buruh dan pengusaha, Dalam penyempumaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan diarahkan untuk dapat memberikan perlindungan bagi pekerja/ buruh dan perusahaan serta memberikan kepastian hukum apabila timbul permasalahan di perusahaan. Dengan demikian diharapkan dapat menciptakan ketenangan bekerja dan berusaha sebagai salah satu prasyarat meningkatkan produktivitas, mendorong perturnbuhan ekonomi nasional, mencapai kesejahteraan masyarakat.

Pemberdayaan sarana-sarana/lembaga-lembaga hubungan industrial ke depan menjadi penting dan mendasar. Hal ini didasari pertimbangan bahwa sarana-sarana/lembaga-lembaga hubungan industrial, di samping dapat dijadikan sebagai jembatan untuk mencapai tujuan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat, dapat pula sebagai bagian dari penguatan pembangunan kapasitas masing-masing konstituen.

Sudah menjadi keharusan pemerintah untuk selalu berapaya menciptakan iklim yang semakin kondusif bagi peningkatan peran dan fungsi sarana-sarana/lembaga-lembaga hubungan industrial. Dipihak lain sarana-sarana/ lembaga-lembaga hubungan industrial harus semakin memperkuiat dirinya sendiri, baik dari segi organisasi, manajemen, maupun kemandiriannya. Untuk keperluan tersebut, sangatlah penting untuk menjalin komunikasi timbal balik dengan pemerintah baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah, melalui forum-forum yang tidak bersifat struktural dan kaku, melainkan luwes dan diselaraskan dengan kebutuhan. Dalam suasana komunikasi seperti itu pemerintah dapat memberikan informasi tentang berbagai hal yang bersifat

konstruktif. Disisi lain didalam sarana-sarana/lembaga-lembaga hubungan industrial ini dapat pula sebagai ajang untuk saling berbagai informasi *(information sharing)* yang bermanfaat untuk meningkatkan keterampilan baik *manajerial skill* maupun *technical skill* dan menyampaikan gagasan-gagasannya. Dengan demikian sumbangsih sarana-sarana/lembaga-lembaga hubungan industrial akan sangat dirasakan manfaatnya, dan dengan itu pula lembaga-lembaga hubungan industrial semakin mendapatkan legitimasinya dari kalangan masyarakat di tempat dan atau di lingkungan kerja.

Untuk melakukan pemberdayaan sarana-sarana/lembaga-lembaga hubungan industrial dalam menyongsong era perdagangan bebas, nantinya sarana-sarana/lembaga-lembaga hubungan industrial dapat lebih berfungsi secara baik dan kualitas sumberdaya manusia akan semakin meningkat, yang pada akhirnya dapat tercipta iklim kondusif yang mengarah kepada terwujudnya ketenangan bekerja dan kelangsungan perusahaan.

Menyikapi permasalahan hubungan industrial yang semakin kompleks, diperlukan upaya penguatan potensi baik melalui pendekatan kelembagaan, kesisteman maupun SDM konstituen Hubungan Industrial dengan tujuan untuk:[19]

a. Membangun komitmen dengan persepsi, interpretasi, sikap dan tanggung jawab bersama untuk menjadikan hubungan industrial sebagai hal yang strategis dan signifikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan, kemajuan usaha, perbaikan ekonomi yang secara tidak langsung dapat memperluas kesempatan kerja dan mengurangi pengangguran serta mengatasi kemiskinan;

b. Terlaksananya semua ketentuan peraturan perundang-undangan dalam hubungan kerja secara sadar, konsisten dan konsekuen;

---

[19] *Ibid,* Hlm. 57.

c. Terbentuknya dan optimalisasi peran dan fungsi sarana-sarana hubungan industrial di perusahaan;

d. Terlaksananya sosial dialog yang .efektif di perusahaan, tingkat Kabupaten/ Kota, Tingkat Provinsi dan Nasional sebagai strategi penyelesaian kasus hubungan industrial dan menetapkan langkah meningkatkan ketahanan dan kemajuan perusahaan;

e. Pencanangan kegiatan *worker's education* bagi semua konstituen hubungan industrial sebagai bagian kegiatan pemasyarakatan hubungan industrial yang mendukung pembangunan nasional secara terus menerus.

Penyelenggaraan hubungan industrial pada hakekatnya menyangkut hubungan antar manusia yang memerlukan komitmen para pelaku hubungan industrial secara konsisten, maka untuk mencapai perwujudan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat, setidak-tidaknya diperlukan suatu kondisi sikap mental dan sikap sosial yang terbuka, jujur, bertanggung jawab, terukur dengan meletakkan kepentingan bersama di atas kepentingan perorangan, kelompok maupun golongan.

Untuk dapat merespons secara baik masalah-masalah hubungan industrial yang berkembang secara dinamis, kompleks dan pelik, harus membangun suatu konsepsi dengan mempertimbangkan semua faktor yang berpengaruh.

BAB VI

PERJANJIAN KERJA BERSAMA DI PROVINSI SUMATERA UTARA

A. Perjanjian Kerja Bersama Di Provinsi Sumatera Utara

Salah satu hal yang sangat baik dari perundingan bersama dan kesepakatan yang dihasilkannya adalah bahwa keduanya memberikan suatu metode untuk pengaturan kondisi kerja oleh mereka yang terkait secara langsung. Para pengusaha dan pekerja/burah di sebuah industri lebih mengetahui kondisi dan masalahnya daripada orang lain, dan mereka dipengaruhi langsung oleh pelaksanaan kesepakatan tersebut istilah suatu kesepakatan berfungsi sebagai suatu kode yang menentukan hak dan tanggung jawab masing-masing pihak dalam hubungan kerja mereka satu sama lain. Kesepakatan ini mengatur seluruh kondisi dan syarat-syarat kerja secara. terperinci. Selama berlakunya kesepakatan tersebut, tidak ada alasan untuk ineniberi peluang menimbulkan perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Penetapan kondisi dan syara-syarat kerja berdasarkan kesepakatan adalah jaminan bahwa kondisi dan syarat-syarat kerja tersebut adalah adil yang dapat diterapkan sehubungan dengan situasi ekonomi industri dan kekuatan perundingan dari kedua belah pihak.

Walaupun dalam negosiasi perundingan bersama, masing-masing pihak memperdebatkan sikap dan tuntutan pihak yang lain, namun proses perundangan tersebut sering mengarah ke pemahaman bersama yang lebih baik. Para pengusaha memperoleh wawasan yang lebih luas tentang masalah dan aspirasi para pekerja/buruh, sementara para pekerja/buruh menjadi tahu tentang faktor ekonomis dan teknis karena

ikut terlibat dalam manajemen industri. Dengan demikian, kesimpulan dari suatu kesepakatan menjadi mudah dan bermanfaat.

Salah satu manfaat besar dari perundingan bersama adalah perundingan tersebut menyediakan sarana yang fleksibel untuk menyesuaikan upah dan kondisi kerja dengan perubahan ekonomi dan teknis dalam industri.

Walaupun perundingan bersama merupakan kepentingan utama bagi para pekerja/buruh dan pengusaha yang terkait serta organisasi mereka, namun tingkat upah dan biaya tenaga kerja yang dihasilkan dari semua kesepakatan kolektif yang dibuat secara bersama juga merupakan persoalan penting bagi seluruh masyarakat Kesepakatan-kesepakatan kolektif tersebut mempengaruhi tingkat harga, biaya hidup dan kemampuan negara untuk membayar impornya, dan dapat juga mempengaruhi tingkat kesempatan kerja. Tanggung jawab pertama bagi mereka yang berpartisipasi dalam perundingan bersama adalah untuk memperoleh perundingan terbaik yang hasilnya dapat dilaksanakan oleh pekerja/buruh dan pengusaha.

Beberapa pasal dari UUTK yang mengatur beberapa hal pokok mengenai hubungan industrial sebagai berikut:

a. Bipartit dan Tripartit

   1) Dalam pelaksanaan hubungan industrial yang diatur Undang-Undang ini dikenal istilah bipartit sebagai lembaga dan bipartit sebagai sistem. Sebagai lembaga, bipartit adalah institusi yang keanggotaannya terdiri dari unsur yang mewakili pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha untuk satu periode tertentu dalam satu perusahaan yang disebut Lembaga Kerja Sama Bipartit (LKS Bipartit). Dalam hal di perusahaan tersebut sudah ada serikat pekerja/serikat buruh atas kesepakatan para pekerja/buruh dapat ditunjuk dari serikat pekerja/serikat buruh. Undang-undang ini tidak otomatis menunjuk serikat pekerja/serikat buruh untuk duduk sebagai wakil dari pekerja/buruh dalam lembaga bipartit karena:

a) dalam perusahaan tidak semua pekerja/buruh menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh,

b) LKS bipartit sebgai forum yang memberikan saran dan rekomendasi maka keanggotaannya lebih menitikberatkan pada profesionalisme.

Sebagai sistem, bipartit adalah mekanisme pertemuan atau mempertemukan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh di satu pihak dengan pengusaha di lain pihak dalam suatu perundingan sebagai upaya mencapai kesepakatan,

2) Saran, pendapat dan pertimbangan dari LKS tripartit merupakan masukan bagi Pemerintah dalarn menetapkan kebijakan di bidang ketenagakerjaan. Untuk itu Pemerintah mempertimbangkan saran dan pendapat yang disampaikan oleh LKS tripartite,

3) Keanggotaan LKS Tripartit dari unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh pada dasarnya menganut prinsip *the most representative* artinya keterwakilan berdasarkan urutan jumlah anggota terbanyak. Untuk mengetahui urutan jumlah anggota yang sesungguhnya dilakukan melalui verifikasi data keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh.

b. Peraturan Perusahaan

1) Berbeda dari pengaturan sebelumnya, kewajiban membuat Peraturan Perusahaan dibebankan kepada pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang atau lebih namun bagi perasahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh kurang dari 10 (sepuluh) orang dapat membuat peraturan perasahaan secara sukarela.

2) Tujuan pembuatan peraturan perasahaan:

a) terdapatnya kepastian syarat-syarat kerja di perasahaan sebagai pedoman dalarn pelaksanaan hubungan kerja;

b) meningkatkan produktivitas dan ketenangan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan taraf hidup pekerja/ buruh dan keluarganya.

3) Peraturan Perusahaan berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Sesuai dengan desentralisasi penyelenggaraan pemerintahan, ‘maka pejabat yang akan ditunjuk untuk mengesahkan adalah pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota atau Provinsi atau pejabat Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi

4) Selama berlakunya Peraturan Perusahaan pengusaha wajib melayani Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang ingin membuat Perjanjian Kerja Bersama apabila Serikat Pekerja/Serikat Buruh tersebut telah memenuhi persyaratan pembuatan PKB.

5) Pengesahan peraturan perusahaan oleh pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dibatasi waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari. Dalam tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari itu pejabat yang bersangkutan dapat mengembalikan peraturan perusahaan yang tidak memenuhi syarat kepada pengusaha. Untuk mengantisipasi dari keterlambatan pengembalian peraturan perusahaan yang telah diperbaiki oleh pengusaha (dalam waktu 14 hari), yang dapat mengakibatkan penjatuhan sanksi kepegawaian bagi pejabat yang ditunjuk, maka pada saat pejabat tersebut melakukan pemeriksaan Peraturan Perusahaan dimaksud wajib memberikan bimbingan untuk perbaikannya.

6) Untuk menghindari kekosongan peraturan di perusahaan maka pengusaha dalam mengajukan pembaharuan peraturan perusahaan harus memperhitungkan tenggang waktu proses pengesahan peraturan perusahaan. Apabila pengusaha terlambat mengajukan pembaharuan peraturan perusahaan sehingga mengakibatkan kekosongan peraturan di perusahaan,

pengusaha dapat dianggap tidak memiliki Peraturan Perusahaan atau tidak melakukan pembaharuan.

c. Perjanjian Kerja Bersama

1) Maksud satu PKB dalam satu perusahaan agar di perusahaan tidak terjadi syarat-syarat kerja yang berbeda antara pekerja/buruh yang satu dengan pekerja/buruh yang lain. Perbedaan syarat-syarat kerja akan terjadi diskriminasi yang bertentangan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Konvensi ILO No. III Tahun 1958 Tentang Larangan Diskriminasi dalam pekerjaaan dan jabatan dan telah diratifikasi oleh Undang-Undang No. 21 Tahun 1999.

2) Syarat-syarat kerja yang diatur dalam PKB berlaku bagi seluruh pekerja/buruh, maka syarat-syarat kerja tersebut harus dikehendaki oleh mayoritas (lebih dari 50%) pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

3) Dalam hal koalisi tidak mencapai lebih dari 50%, maka tim perunding diwakili oleh wakil-wakil dari seluruh serikat pekerja/serikat buruh yang jumlahnya proporsional.

4) untuk memperboleh serikat pekerja/serikat buruh yang jumlahnya lebih dari 1 (satu) dalam 1 (satu) perusahaan untuk merundingkan PKB dengan pengusaha walaupun jumlah anggotanya tidak mencapai lebih. dari 50% dimaksudkan sebagai upaya untuk mendorong dan meningkatkan fungsi PKB sebagai instrumen untuk mengatur syarat-syarat kerja secara sukarela,

5) Karena PKB berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan maka dalam pembuatan PKB, Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang berhak haruslah mendapat dukungan lebih dari 50% dari seluruh pekerja/buruh.

6) Untuk mencegah terjadinya kekosongan pengaturan syarat-syarat kerja di satu perusahaan, apabila telah melampaui masa perpanjangan 1 (satu) tahun, namun belum dapat dicapai kesepakatan atas PKB yang baru, maka syarat-syarat kerja di perusahaan itu tetap mengacu kepada pengaturan dalam PKB yang terakhir berlaku.

7) Dalam pasal ini dimaksudkan bahwa PKB yang dibuat antara serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha pada umumnya lebih baik daripada peraturan perusahaan yang dibuat secara sepihak oleh perusahaan.

8) Pendaftaran PKB oleh pengusaha pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dimaksudkan:

    a) Instansi yang menangani bidang ketenagakerjaan dapat melakukan upaya pembinaan untuk meningkatkan kualitas syarat-syarat kerja;

    b) Pendataan jumlah perusahaan yang mempunyai PKB.

9) Mengingat Undang-Undang Ketenagakerjaan ini, berlaku pula bagi Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah maka proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di perusahaan tersebut sebagaimana diatur dalam undang-undang ini tunduk pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

10) Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dan dilaksanakan setelah gagalnya perundingan, baik karena memang perundingan mengalami jalan buntu atau pengusaha tidak bersedia melakukan perundingan.

11) Karena mogok kerja merupakan hak dasar yang dimiliki oleh pekerja/buruh, maka mogok kerja tidak dapat digerakkan atau diikuti oleh bukan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/

serikat buruh. Apabila dalam pelaksanaan mogok kerja ternyata diikuti oleh mereka yang bukan pekerja/buruh maka segala tindakan yang diperbuat juga merupakan tanggung jawab penanggung jawab mogok kerja.

12) Termasuk kategori mengajak pekerja/buruh lain untuk mogok kerja secara melanggar hukum sebagaimana disebut pada UUTK Pasal 138 antara lain:

    a) Memaksa/mengintimidasi/mengaticam pekerja/buruh yang tidak ikut mogok kerja sehingga pekerja/buruh terpaksa ikut mogok kerja atau tidak melaksanakan pekerjaan;

    b) Melakukan tipu muslihat/menghasut sehingga pekerja/buruh terjebak untuk ikut mogok kerja;

    c) Menghalang-halangi pekerja/buruh lain yang mau masuk kerja/melaksanakan pekerjaan.

    Pada kondisi di atas harus ada keberanian pekerja/buruh untuk menolak ikut mogok kerja.

13) Waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum dilaksanakan mogok kerja dimaksudkan untuk memberi kesempatan yang cukup kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan untuk mengupayakan penyelesaian. Apabila pekerja/ buruh telah melakukan mogok kerja sebelum tenggang waktu pemberitahuan mogok kerja mencapai 7 (tujuh) hari, maka dikhawatirkan tidak cukup waktu untuk penyelesaian sebagaimana yang diharapkan sehingga dapat menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan. Oleh sebab itu, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara sebagai tindakan pengamanan dengan melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi atau di lokasi perusahaan.

14) Pada dasarnya mogok kerja dilakukan di tempat atau lokasi pekerjaan dan menyangkut pelaksanaan hubungan kerja,

namun pekerja/buruh dapat melakukan mogok kerja di luar lokasi pekerjaan dan tidak menyangkut masalah di dalam hubungan kerja. Oleh karena itu dalam pemberitahuan harus disebutkan tempat dan alasan mogok kerja.

15) Mogok kerja tidak dapat dibiarkan berlarut-larut mengingat banyak pihak yang dirugikan oleh karena itu apabila pegawai instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan tidak dapat menyelesaikan permasalahan, maka harus ada institusi lain yang berwenang untuk segera menyelesaikan Institusi dalam. Hal ini adalah lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Namun demikian penyerahan masalah kepada lembaga tersebut harus sesuai dengan prosedur yang berlaku.

16) Penyerahan masalah kepada lembaga tidak secara otomatis menghentikan pemogokan. Penghentian mogok kerja atau meneruskan mogok kerja berdasarkan kesepakatan para pihak.

17) Penutupan perusahaan *(lock out)* adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan, karena adanya perselisihan hubungan industrial. Harus dibedakan dengan penutupan perusahaan (perusahaan tutup) karena pailit, bangkrut atau alasan lain. Penutupan perusahaan *(lock out)* sifatnya adalah sementara dan akan diakhiri apabila perselisihan telah diselesaikan atau dicapai kesepakatan untuk mengakhiri penutupan perusahaan *(lock out)*.

Menolak pekerja/buruh untuk bekerja karena adanya perselisihan belum termasuk sebagai tindakan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja.

Apabila seluruh prasarana Hubungan Industrial dilaksanakan dengan baik maka Hubungan Industrial akan tetap harmonis. Namun demikian kondisi suatu Hubungan Industrial di suatu daerah berkaitan dengan gambaran atau keadaan ketenagakerjaan di daerah tersebut.

PKB merupakan kebutuhan guna melindungi kepentingan tenaga kerja/Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan kepentingan pengusaha, Sesuai dengan ketentuan UUTK Pasal 124 ayat (1) dinyatakan bahwa PKB paling sedikit memuat:

1. hak dan kewajiban pengusaha;
2. hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
3. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya PKB; dan
4. tanda tangan para pihak pembuat PKB. .

Mengingat pentingnya PKB bagi pekerja/buruh dan pengusaha sebagai pengaturan hak dan kewajiban antara pengusaha dengan pekerja/buruh, maka PKB sangat perlu disosialisasikan kepada seluruh pekerja/buruh yang bekerja di setiap perusahaan.

Kemudian dalam hal kedua belah pihak sepakat mengadakan perubahan PKB, perubahan tersebut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari PKB yang sedang berlaku. Untuk PKB yang telah dibuat dan semua perubahannya telah disepakati maka pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh memberitahukan isinya atau perubahannya kepada seluruh pekerja/buruh dengan mencetak dan membagikan naskah PKB kepada setiap pekerja/buruh atas biaya perusahaan. Membagikan naskah PKB sangat perlu agar setiap pekerja/buruh dapat mengerti isi PKB sehingga tidak ada alasan lagi bagi pekerja/buruh untuk tidak tahu isi PKB.

B. Pendapat Organisasi Pengusaha tentang Perjanjian Kerja Bersama Di Sumatera Utara

Di Indonesia organisasi yang menjadi wadah bagi pengusaha dan membidangi masalah ketenagakerjaan (hubungan industrial) dan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO). Ada pula organisasi lain seperti Kamar Dagang dan Industri (KADIN), namun dari segi tugasnya Kadin ini mengurusi

perihal ekonomi secara umum seperti perdagangan, industri dan jasa dan secara struktural hubungan antara Apindo dan Kadin tidak ada, dengan demikian kedudukan APINDO adalah independen sebagaimana serikat pekerja/serikat buruh.

APINDO ada sejak tahun 1952 dengan dibentuknya Central Stacking Social Economizaken van Werkgefers Overleks yang dalam bahasa Indonesia bernama "Badan Permusyawaratan Urusan Sosial Pengusaha di Indonesia" yang berbentuk yayasan. Berdiri dengan Akte Notaris R.M. Soewandi dengan akta No. 62 tanggal 31 Januari 1952.

Pada tahun 1970 berdasarkan akta yang dibuat oleh Notaris Soejono Nomor 6 Tanggal 7 April 1970 berganti nama menjadi Perhimpunan Urasan Sosial Ekonomi Pengusaha Seluruh Indonesia. Tahun 1982 pergantian nama kembali terjadi menjadi Permusyawaratan Urusan Sosial Ekonomi Pengusaha Indonesia (PUSPI). Pada dekade 1980-an sempat berubah menjadi PUSPI KADIN. Penambahan nama Kadin menunjukkan bahwa PUSPI merapakan perangkat Kamar Dagang dan Industri (KADIN) dalam menangani masalah ketenagakerjaan/ perburuhan.

Pergantian nama masih terjadi dalam Musyawarah Nasional Permusyawaratan Urusan Sosial Ekonomi Pengusaha Indonesia (Munas PUSPI) I di Yogyakarta 15-16 Januari 1982 namanya berganti menjadi "Perhimpunan Urusan Sosial Ekonomi Pengusaha Seluruh Indonesia (disingkat tetap PUSPI). Akhirnya pada Musyawarah Nasional Perhimpunan Urusan Sosial Ekonomi Pengusaha Indonesia (Munas PUSPI) Surabaya pada 29-30 Januari 1985, nama PUSPI diubah menjadi APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia) hingga sekarang[1].

Struktur organisasi APINDO terdiri dari Dewan Pengurus Pusat (DPP), Dewan Pengurus Daerah (DPD) yang berada di tingkat Provinsi, Dewan Pengurus Cabang (DPC) di tingkat daerah dan Pengurus Sektor

[1] Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-UndangNomor 13 Tahun 2003,* Citra AdityaBakti, Bandung, 2003, Hlm, 137-142.

di tingkat pusat, provinsi dan kabupaten. Kekuasaan dan kedaulatan APINDO terletak di tangan anggota-anggotanya dan dilaksanakan melalui Musyawarah Nasional.

Di samping APINDO masih terdapat beberapa asosiasi pengusaha sektoral yang dalam kegiatannya terkonsentrasi pada bidang-bidang tertentu sesuai sektornya dan bukan mengurusi masalah SDM sebagaimana APINDO, misalnya:

a. MPI (Masyarakat Perhutanan Indonesia), yang terdiri atas Asosiasi Pengusaha Hutan Indonesia (APHI), Asosiasi Panel Kayu Indonesia (APKINDO), Indonesia Sawmill and Woodworking Association (ISWA) dan Asosiasi Pengrajin Mebel Indonesia (ASMINDO) dan lain-lain,

b. Sektor Pertanian dan Perkebunan, seperti Asosiasi Gula Indonesia (AGI), Asosiasi Teh Indonesia (ATI), Gabungan Pengusaha Kelapa Sawit Indonesia, Gabungan Pengusaha Perkebunan Daerah (GPPD) dan lain-lain

c. Sektor Peternakan dan Perikanan, seperti Gabungan Pengusaha Perikanan Indonesia (GAPPINDO), Himpunan Pengusaha Pertambakan Indonesia (HIPPERINDO), Himpunan Pengusaha Perikanan Indonesia (HPPI), Asosiasi Perusahaan Pembibitan Udang (APPU) dan lain-lain,

d. Sektor Pertambangan dan Energi, seperti HImpunan Wiraswasta Nasional Minyak dan Gas Bumi (HISWANAMIGAS), Asosiasi Pemboran Minyak dan Gas Bumi (APBI) dan lain-lain,

e. Sektor Pariwisata, seperti Association of the Indonesian Tours and Travel Agencies (ASITA), Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia (PHRJ),

f. Sektor Jasa Perhubungan, seperti Organisasi Angkutan Darat (Organda), Indonesia National Shipowners (INS A) dan lain-lain.

g. Sektor Jasa Konstruksi dan Pengembang *(real estate)* seperti: Asosiasi Kontraktor Indonesia (AKI), Gabungan Pelaksana

Konstruksi Nasional Indonesia (GAPENSI), Persatuan Real Estate Indonesia (REI) dan lain-lain,

h. Sektor Industri Logam Dasar dan Mesin seperti: Asosiasi Industri Karoseri Indonesia (AIKI), Gabungan Pabrik Besi Baja Indonesia (GAPBESI), Ikatan Perusahaan Industri Kapal Nasional Indonesia (IPERINDO) dan lain-lain.

Keterwakilan APINDO dalam lembaga ketenagakerjaan juga diatur dalam Kep-21/Men/2001 yang menetapkan sebagai berikut:

a. Organisasi pengusaha tersebut khusus membidangi ketenagakerjaan dan telah terakreditasi oleh Kamar Dagang dan Industri (Kadin) dan instansi pemerintah,
b. Memiliki anggota dan atau jumlah pengurus:
    1) Untuk tingkat kabupaten/kota minimal memiliki anggota 10 perusahaan di wilayah kabupaten/kota yang bersangkutan,
    2) Untuk tingkat provinsi memiliki:
        a) Jumlah kepengurusan kabupaten/kota (DPC) minimal 20% dari jumlah kabupaten/kota dalam provinsi dan salah satunya berkedudukan di ibukota provinsi,
        b) Anggota minimal 100 perusahaan di wilayah provinsi yang bersangkutan.
    3) Untuk tingkat nasional, memiliki:
        a) Jumlah kepengurusan minimal 20% dari jumlah kabupaten/kota di Indonesia dan salah satunya berkedudukan di ibukota Negara,
        b) Jumlah kepengurusan kabupaten/kota (DPC) minimal 20% dari jumlah kabupaten/kota dalam provinsi dan salah satunya berkedudukan di ibukota Negara,
        c) Anggota minimal 1000 perusahaan di seluruh Indonesia,
c. Penetapan dan pembagian jumlah wakil organisasi pengusaha

ditentukan secara proporsional sesuai dengan jumlah anggota organisasi pengusaha,

d. Untuk memperoleh seorang wakil dalam kelembagaan hubungan industrial ditetapkan atas dasar pembagian dari jumlah seluruh perusahaan yang menjadi anggota organisasi dibagi dengan jumlah wakil yang dibutuhkan di masing-masing tingkatan,

e. Dalam hal tidak ada organisasi pengusaha yang memenuhi syarat, maka beberapa organisasi pengusaha bergabung agar dapat memenuhi syarat atau diwakili oleh Kamar Dagang dan Industri (KADIN) setempat,

f. Organisasi pengusaha yang membidangi ketenagakerjaan wajib memiliki kantor dan alamat yang jelas di tempat kedudukan masing-masing.

Sebagaimana telah dikemukakan bahwa keseimbangan sosial *(social equilibrium)* terletak pada perimbangan kekuatan kaum pekerja/buruh yang terorganisir dalam serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha atau organisasi pengusaha. Karenanya keberadaan dua organisasi ini sangat menentukan dalam pembentukan setiap kebijakan ketenagakerjaan, termasuk dalam hal pembentukan hukum ketenagakerjaan.

Secara faktual kedudukan antara pekerja/buruh dengan pengusaha terdapat kesenjangan, di mana pekerja/buruh lebih memiliki ketergantungan yang sangat besar pada pengusaha. Agar kedudukan keduanya seimbang diperlukan posisi tawar *(bargaining position)* yang seimbang pula karena itu keberadaan Lembaga Tripartit Nasional sangat berfungsi dalam hal ini terlebih lagi dalam sistem ekonomi pasar. Kondisi ini disebabkan dalam ekonomi pasar berlaku hukum persaingan sempuma *(perfect competition)*, besarnya upah harus mengandung keseimbangan (dalam hal ini adil menjadi kunci utama) yang diperoleh melalui kesepakatan bersama (kolektif). Dengan demikian *collective bargaining* sangat menentukan tercapainya *social equilibrium* dalam masyarakat industrial.

Menurut keterangan Pengurus Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO)[2] Provinsi Sumatera Utara diperoleh keterangan bahwa Perjanjian Kerja Bersama merupakan salah satu sarana strategis dalam pelaksanaan hubungan industrial di perusahaan. Hal ini dapat dipahami karena tidak semua hak dan kewajiban pekerja diatur secara rinci dalam Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, sehingga menyebabkan banyak pekerja/buruh merasa dirugikan ketika menghadapi Pengadilan Hubungan Industrial. Guna mengatur secara rinci hak dan kewajiban masing-maisng pihak, baik pengusaha maupun pekerja, maka perlu adanya PKB dan dengan adanya PKB ini hubungan kerja akan lebih harmonis, diriamis dan berkeadilan.

Bahwa peningkatan produksi dan produktivitas kerja hanya dapat diwujudkan oleh adanya suatu hubungan kerja yang selaras, serasi, dan seimbang antara pekerja dan pimpinan perusahaan yang merupakan wahana terciptanya ketenangan usaha dan ketenangan kerja sesuai dengan asas hubungan industrial Indonesia, sebagai prasyarat tumbuh dan berkembangnya perusahaan yang bermuara kepada perbaikan tingkat kehidupan pekerja dan keluarganya.

Demi tercapainya ketenangan usaha dan ketenangan kerja sebagaimana dikemukakan di atas, Pimpinan Perusahaan wajib memperhatikan hak dan kewajibannya sebagai pengusaha terutama tentang pemberian penghasilan yang adil dan layak serta kesempatan unruk meningkatkan pendidikan dan ketrampilan, sebaliknya pekerja juga wajib melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan dengan sungguh-sungguh serta mematuhi Peraturan perusahaan, PKB dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pimpinan perusahaan maupun pekerja sangat menyadari adanya kepentingan yang saling berhubungan dan perlunya kerjasama yang saling menguntungkan, untuk itu perlu diwujudkan sistem ketenagakerjaan yang objektif dan pencapaiannya hanya dan harus melalui garis hak dan kewajiban masing-masing pihak secara jelas dan untuk itu perlu dituangkan melalui PKB.

[2] Wawancara pada tanggal 29 September 2019

C. Pendapat Pekerja/Buruh tentang Perjanjian Kerja Bersama

Menurut ILO kebebasan berserikat berarti hak pekerja dan pengusaha untuk menjadi anggota dari organisasi sesuai pilihan mereka sendiri dan ikut serta dalam proses perundingan bersama. Perundingan bersama secara potensial menjadi suatu cara yang ampuh yang memungkinkan koordinasi antara asosiasi pengusaha dan serikat pekerja dalam menetapkan upah, syarat-syarat kerja serta masalah-masalah hubungan industrial lainnya. Kebebasan berserikat menjamin keterwakilan yang lebih baik bagi para pekerja dan membuahkan partisipasi sosial yang lebih baik dalam proses tata pemerintahan yang baik *(good governance)* dan pembangunan.

Sayangnya di Indonesia walaupun kebebasan berserikat bagi pekerja/buruh telah dijamin oleh Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 yang memberi kemudahan bagi pembentukan serikat pekerja/ serikat buruh, namun belum membawa "dampak yang signifikan terhadap hubungan ketenagakerjaan ke arah hubungan yang seimbang dan demokratis.

Salah satu indikasinya adalah bahwa masih banyak pekerja/ buruh yang belum memahami tentang PKB yang merupakan wujud nyata dari keberadaan serikat pekerja/serikat buruh. PKB yang merupakan perjanjian kolektif dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh dengan pihak pengusaha/organisasi pengusaha melalui mekanisme perundingan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Provinsi Sumatera Utara ditemukan fakta bahwa pekerja/buruh masih ada yang tidak memahami tentang PKB.

Mengenai PKB *(collective labour agreement)* pemahaman responden umumnya belum seluruhnya mengerti tentang PKB. Masih ada pekerja/buruh yang belum mengerti tentang isi PKB. Sebaliknya responden yang paham akan PKB dikarenakan mereka sebagai pengurus serikat pekerja/serikat buruh dan mempunyai pendidikan SLTA ke atas. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepedulian pekerja/buruh akan PKB belum kuat.

D. Pendapat Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Perwujudan hak-hak normatif dan hak-hak pekerja/buruh pada era globalisasi perm mendapat perhatian serius. Hal ini dikarenakan dalam kerangka pasar bebas yang terutama dimotori oleh World Trade Organization (WTO) maka masyarakat industri maju menghendaki dilaksanakannya klausula sosial di semua negara.[3] Hal ini dimaksudkan agar dalam persetujuan multilateral dan bilateral di bidang perdagangan dicantumkan klausula yang menghapuskan praktek ketenagakerjaan yang dikategorikan sebagai "*dumping social*" yaitu apabila dalam persaingan dagang internasional negara-negara tertentu mengandalkan upah buruh yang rendah dan sistem kesejahteraan yang tidak memadai yang menyebabkan negara yang bersangkutan mempunyai biaya produksi dan harga penawaran barang atau jasa yang lebih rendah dari negara lain[4].

Hak atas kebebasan berserikat bagi pekerja/buruh merupakan hak dasar yang dilindungi dan dijamin secara konstitusional. Di Indonesia kebebasan berserikat diwujudkan dengan kebebasan pekerja/buruh untuk membentuk organisasi pekerja/buruh. Organisasi pekerja/buruh untuk membentuk organisasi ekonomi dengan Aloysius Uwiyono yang mengatakan dalam ekonomi pasar bebas kebijakan upah murah dan pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang lunak, termasuk pengekangan terhadap hak-hak fundamental kaum buruh, merupakan faktor-faktor yang akan menghambat pasar bebas, dapat dibaca Hak Mogok di Indonesia, ketenagakerjaan dengan berlandaskan pada Pasal 28 UUD RI Tahun 1945 jo Pasal 28E ayat (3) Amandemen Kedua UUD RI Tahun 1945.

---

[3] Bandingkan dengan Aloysius Uwiyono yang mengatakan dalam ekonomi pasar bebas kebijakan upah murah dan pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang lunak, tremasuk pengekangan terhadap hak-hak fundamental kaum buruh merupakan faktor-faktor yang akan menghambat pasar bebas, dapat dibaca hak mogok di Indonesia, *Op.* Cit. Hlm, 20

[4] Alan Flanders, *What are Trade Union For?* dalam WEJ Me. Carthy, England-*Trade Umans Selected Reading,* Penguin Books, 1972, Hlm, 22

Masalah kebebasan berserikat bagi pekerja/buruh dinilai oleh. masyarakat internasional sebagai suatu persoalan yang serius. Banyak serikat pekerja/serikat buruh di negara-negara maju, antara lain American Federation of Labour and Congress of Industrial Organization (AFL-CIO) serta badan-badan internasional lainnya terutama International Trade Secretariate (ITS) dan International Confederation of Free Trade Union (ICFTU), berkampanye agar perdagangan dunia dikaitkan dengan standar perburuhan internasional dan hak-hak asasi pekerja/buruh.

Istilah serikat pekerja/serikat buruh maupun organisasi pekerja/ organisasi buruh memiliki makna yang kurang lebih sama dengan istilah *trade union* dalam bahasa Inggris yang berarti sebuah perserikatan yang dibentuk oleh dan untuk pekeija/buruh/*workers*. Istilah *trade unionism* secara tradisional dianggap berasal dari organisasi-organisasi pekerja yang memiliki fungsi dan filosofi tertentu yaitu kolektif representatif (perwakilan kolektif) guna melindungi dan membantu minat pekerja/ buruh sebagai produsen di dalam sistem ekonomi.

Jadi sesungguhnya peran utama serikat pekerja/buruh adalah *collective representatif* atau perwakilan kolektif pekerja/buruh guna menyalurkan aspirasi dan kepentingan khususnya dalam hubungan kerja, sehingga sesungguhnya peran tersebut murni dalam urusan sosial ekonomi dan rangka berurusan dengan pihak pengusaha sebagai "mitra" kerja mereka.

Alan Flanders menyatakan bahwa tujuan dari serikat pekerja adalah partisipasi dalam pengaturan mengenai pekerjaan *(participation in job regulation)*, dimana partisipasi tersebut bukanlah tujuan akhir melainkan sebagai sarana untuk berfungsi aktif dalam mengendalikan jalannya aturan-aturan ketenagakerjaan yang telah ditetapkan.

Menurut pandangannya regulasi ketenagakerjaan diperlukan dengan semakin tingginya kompetisi antara serikat pekerja/serikat buruh untuk mendapatkan kesejahteraan yang lebih baik bagi anggota-anggotanya. Dengan demikian apabila salah satu tujuan serikat pekerja/

serikat buruh adalah berfungsi serta dalam regulasi dan pengawasan/ pengendalian kerja maka untuk tujuan tersebut gerak serikat pekerja/ serikat buruh tidak hanya sebatas lingkungan tempat kerjanya saja.

Jika diamati pandangan di atas, maka Flanders menyarankan agar serikat pekerja/serikat buruh memperkuat peran politis mereka sehingga dalam pembentukan peraturan ketenagakerjaan dan juga dalam pelaksanaan peraturan-peraturan tersebut mereka dapat berfungsi aktif guna mewujudkan kesejahteraan bagi para anggotanya.

Saat ini di Indonesia dengan keluarnya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang mengubah dari sistem single union IK, plural union, telah membawa perubahan cukup signifikan dalam hal demokratisasi organisasi pekerja/ buruh dengan memberi kebebasan membentuk serikat dengan syarat keanggotaan yang sangat ringan (yaitu 10 orang pekerja/buruh). Selain itu pula tidak ada syarat administrasi yang memberatkan seperti halnya berlaku sebelum adanya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 ini misalnya syarat untuk dapat terdaftar sebagai serikat yang sah (di Depnaker harus memiliki 20 cabang di daerah Tingkat I (Permenaker Nomor 1 Tahun 1975)).

Tercatat secara nasional saat ini ada lebih kurang 91 Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang ada di Indonesia. Dapat disimpulkan bahwa ada indikasi tumbuhnya kesadaran politis pekerja/buruh untuk mengorganisir kepentingannya secara lebih terarah melalui organisasi. Sebaliknya kalangan pengusaha memiliki penilaian tersendiri terhadap fenomena ini.

Dewan Prmpinan Nasional (DPN) APINDO menanggapi keberadaan serikat pekerja/serikat buruh dewasa ini merasa perlu diperhatikan hal-hal berikut ini:[5]

[5] DPN Apindo, *Serikat Pekerja di Indonesia - Perspektif Pengusaha,* disampaikan dalam *"Forum On Labour Management Cooperations,* (Jakarta: Latest Trends in Unionism and the Labor Movement in Apo Members Countries', 12 September 2006).

Jumlah SP/SB di Indonesia yang sangat banyak (91 organisasi) justru kontra produktif terhadap kepentingan manajemen/ perusahaan maupun untuk perjuangan SP/SB sendiri karena:

a. Dalam memperjuangkan haknya kadang SP/SB bersifat kebablasan. Contoh: Demo buruh yang anarkis saat merusak pagar MPR/DPR dalam demo menolak revisi UUTK,
b. Dalam perjuangannya SP/SB seharusnya memenuhi ketentuan hukum yang berlaku
c. SP/SB harus bekerjasama dengan pengusaha dalam upaya pengentasan kemiskinan, pengangguran dan pertumbuhan ekonomi,
d. Tidak banyak pilihan apakah memprioritaskan pemulihan ekonomi termasuk menciptakan lapangan kerja untuk pengangguran atau memaksakan kesejahteraan bagi mereka yang sudah bekerja dengan mengorbankan penciptaan lapangan kerja.

Selain itu DPN APINDO juga melihat adanya potensi konflik Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan pengusaha yang disebabkan oleh hal-hal berikut:[6]

a. Adanya campur tangan pihak ketiga (pimpinan di tingkat atas SP/SB, LSM, SP/SB non basis).
b. SP/SB ingin mempengaruhi/mencampuri terlalu jauh kebijakan perusahaan.

Sulit bagi Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk menghindarkan campur tangan pimpinan, apalagi kebijakan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di tingkat perusahaan juga tidak boleh bertentangan dengan kebijakan yang ada di tingkat atas mereka. Kepatuhan tersebut tidak hanya berakibat pada pengusaha tetapi juga dirasakan oleh SP/SB tingkat perusahaan.

[6] *Ibid*

Keberadaan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) yang juga banyak tumbuh saat ini memberi warna tersendiri bagi tumbuhnya demokratisasi di tempat kerja. Justru yang harus ditumbuhkan adalah kesadaran yang sama bahwa setiap tindakan pekerja/buruh dan pengusaha untuk mencapai tujuan yang dikehendaki bersama, dengan kata lain pengusaha memperoleh keuntungan seimbang dari usahanya dan pekerja/buruh juga mendapatkan kesejahteraan yang layak dari hasil jerih payahnya.

Penentuan wakil dalam lembaga ketenagakerjaan memang masih menjadi polemik tersendiri karena setiap Serikat Pekerja/Serikat Buruh akan mengklaim berhak menjadi wakil dalam lembaga ketenagakerjaan yang ada.

Di dalam Hubungan Industrial dikenal lembaga ketenagakerjaan antara lain:[7]

a. LKS Bipartit;
b. LKS Tripartit;
c. Dewan Ketenagakerjaan;
d. Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
e. Dewan Pengupahan;
f. Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3);
g. Tim Deteksi Dini;
h. Tim Perunding/Perumus PKB, dan lain-lain.

Masalah keterwakilan dalam kelembagaan ketenagakerjaan telah diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-201/Men/2001 Tentang Keterwakilan Dalam Kelembagaan Hubungan Industrial, yang merupakan penjabaran dari Pasal 25 ayat

[7] Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ada dikenal 2 lembaga yaitu Lembaga Kerjasama Bipartit dan Lerabaga Kerjasama Tripartit, yang fungsinya sebagai forum komunikasi dan konsultasi serta memberikan pertimbangan saran dan pendapat dalam pemecahan masalah. ketenagakerjaan

(1) huruf c Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Pengaturan mengenai keterwakilan tersebut adalah sebagai berikut:

a. Bagi serikat pekerja/serikat buruh, baik secara sendiri maupun gabungan dan telah tercatat sesuai perundang-undangan dapat mencalonkan wakilnya untuk duduk di dalam kelembagaan hubungan industrial, dengan syarat:
    1) Tingkat kahupaten/kota memiliki minimal:
        a) 10 unit kerja serikat pekerja/serikat buruh, atau
        b) 2.500 anggota pekerja/buruh.
    2) Tingkat provinsi memiliki minimal:
        a) 20% jumlah kepengurusan kabupaten/kota (DPC) dari jumlah kabupaten/kota dalam provinsi yang bersangkutan dan salah satunya berkedudukan di ibukota provinsi, atau
        b) 150 unit serta serikat pekerja/serikat buruh, atau
        c) 5000 anggota pekerja/buruh.
    3) Tingkat pusat:
        a) 20% jumlah kepengurusan provinsi (DPD/DPW/Korwil) dari jumlah provinsi dan salah satunya berkedudukan di ibukota negara RI, atau
        b) 20% jumlah kepengurusan kabupaten/kota (DPC) dari jumlah kabupaten/kota se-Indonesia dan salah satunya berkedudukan di ibukota negara RI, atau
        c) 150 unit serikat pekerja/serikat buruh, atau
        d) 50.000 anggota pekerja/buruh,
b. Serikat pekerja/serikat buruh wajib memiliki kantor dan alamat yang jelas di tempat kedudukan masing-masing,

c. Penetapan wakil ditentukan secara proporsional sesuai dengan jumlah anggota berdasarkan hasil audit atau verifikasi keanggotaan oleh LKS Tripartit,

d. Untuk memperoleh seorang wakil dalam kelembagaan hubungan industrial ditetapkan atas dasar pembagian dari jumlah seluruh pekerja/ buruh yang menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan dibagi dengan jumlah wakil yang dibutuhkan pada masing-masing tingkatan.

Perkembangan masyarakat global di tahun 2006 oleh Asosiasi Pekerja Indonesia memiliki kecenderungan arah hubungan ketenagakenaan sebagai berikut:

a. Kebijakan ketenagakerjaan cenderung pro kebijakan Pemerintah yang ramah investasi merupakan bagian policy Pemerintah guna mendukung kebijakan upah murah dan fleksibel pada kemauan pasar/investor, guna menghindari konflik horisontal dari unsur tripartit.

b. Pelaksanaan Pengadilan hubungan industrial dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang PPHI, akan banyak menimbulkan masalah dalam masa transisi, karena limpahan perkara dari Pegawai Perantara dari seluruh Instansi Ketenagakerjaan di seluruh Indonesia.

c. Kebijakan ramah investasi yang sudah dan akan dilaksanakan oleh Pemerintah dengan rencana revisi UUTK, akan makin membuka peluang penghapusan hambatan atas pemberlakuan sistem kerja kontrak dan *out sourcing* guna kepentingan dan kebijakan ramah investasi tersebut. Akibatnya, akan makin merugikan kepentingan dan jaminan pekerjaan yang layak dan aman bagi pekeria/buruh dan tanpa diimbangi dengan pola kompensasi yang layak serta jaminan perlindnngan bagi pekerja/buruh,

d. Berkurangnya peran dari Federasi dan Gabungan Federasi Serikat Pekeria, dalam penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) dengan aturan yang merubah perselisihan hubungan

industrial menjadi juga perselisihan individual para pekerja dengan pengusaha/pmisahaan,

e. Tindakan PHK yang akan meningkat sehubungan dengan akan melakukan outsourcing dan pekeria kontrak di sektor jasa dan perdagangan, di samping akibat kebijakan Pemerintah menaikkan harga Bahan Bakar Minyak (BBM), yang memicu naiknya inflasi, tanpa disertai kebijakan menciptakan lapangan keria baru karena keterbatasan sumber dana Pemerintah guna membuat proyek skala nasional di selurah daerah di Indonesia, dan hanya mengandalkan pada investasi asing, yang tidak ramah kepada pekerja/buruh lokal, lingkungan dan kepentingan nasional Jtu sendiri, yang akan dilakukan oleh Perusanaan Multi Nasional Company yang sudah berinvestasi di Indonesia secara langsung atau melalui pembelian atas beberapa Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sektor jasa dan perdagangan,

f. Berkurangnya kebebasan berserikat dan bergabung dalam organisasi SP/SB, karena para pekerja/buruh di sektor jasa banyak yang bekerja dengan sistem keria kontrak dan oursourcing, yang menurunkan daya tawar para pekerja/buruh sektor jasa dan perdagangan dalam banyak perundingan guna pem'ngkatan kesejahteraannya, sehingga upah dan pekerjaan yang layak sulit tercapai

Berikut ini disajikan juga ringkasan hasil wawancara dengan Ketua DPD K SPSI Sumatera Utara, sebagai berikut:[8]

1. Salah satu hambatan berkembangnya PKB di Sumatera Utara karena tidak semua perusahaan ada mernpunyai Serikat Pekerja/ Serikat Buruh sebagai salah satu syarat untuk mengadakan PKB dan PKB sangat diperlukan di perusahaan.

[8] Wawancara dengan CP. Nainggolan (Ketua DPD K SPSI Sumatera Utara) pada tanggal 26 September 2019

2. Masih adanya penolakan secara tidak langsung dari pengusaha untuk berdirinya Serikat Pekerja/Serikat Buruh di perusahaan tersebut.
3. Tingkat pemikiran ataupun pengetahuan pekerja terhadap peranan Serikat Pekerja/Serikat Buruh belum Luas.
4. Kurangnya pembinaan dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan terhadap pekerja/buruh dan pengusaha tentang manfaat dan fungsi PKB.
5. Masih ada anggapan bahwa dengan berdirinya Serikat Pekerja/ Serikat Buruh di perusahaan akan mengajukan berbagai tuntutan terhadap perbaikan syarat-syarat kerja.

Selanjutnya dilakukan lagi wawancara dengan T. Tampubolon KORWIL SBSI sebagai berikut:[9]

1. Tidak adanya Serikat Pekerja/Serikat Buruh di perusahaan maka tidak mungkin ada PKB padahal PKB sangat dibutuhkan di perusahaan.
2. Masih ada sebagian pengusaha tidak meghendaki adanya serikat pekerja/ serikat buruh di perusahaannya, dengan demikian mana mungkin ada PKB di perusahaan tersebut
3. Kurangnya pembinaan dari instansi terkait tentang peran dan fungsi PKB di perusahaan.
4. Masih ada pekerja/buruh belum mengerti manfaat PKB.

E. Pendapat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara

Hubungan Industrial tercipta karena adanya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Hubungan kerja ada karena adanya pekerjaan, adanya perintah, adanya upah dan waktu kerja. Hubungan

[9] *Ibid*

industrial pada dasarnya bersifat kolektif yang salah satu sarananya adalah PKB. Untuk dapat membuat PKB harus melalui perundingan antara pengusaha dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh temyata tidak semua perusahaan mempunyai SP/SB, dan proses pembuatan PKB mengandung unsur partisipasi pekerja/buruh dan PKB sangat dibutuhkan di perusahaan.[10]

PKB itu mempunyai fungsi yang sangat strategis di dalam pengaturan syarat-syarat kerja karena di dalam proses pembuatannya melibatkan wakil pekerja/buruh dalam bentuk serikat pekerja/serikat buruh, sehingga hasil rumusan PKB itu menampung aspirasi pekerja/buruh yang diharapkan sekaligus juga memperoleh komitmen untuk melaksanakannya namun belum semua perusahaan mempunyai PKB.[11]

Terciptanya suatu kepastian hukum tentang hak dan kewajiban yang berhubungan dengan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh apabila di perusahaan itu telah ada PKB. Selain itu dapat meningkatkan produktivitas kerja dan mengurangi timbulnya perselisihan antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan menciptakan ketenangan bekerja dan berusaha tetapi hambatannya belum semua perusahaan mempunyai SP/SB. Seiain itu dengan adanya PKB akan lebih mudah bagi pengusaha untuk menyusun rencana-rencana untuk menetapkan biaya produksi dalam pengembangan perusahaan.[12]

Dari beberapa pandangan tersebut baik dari ketua DPD SPSI Sumatera Utara, KORWIL SBSI Sumatera Utara, Mediator Hubungan Industrial dan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Utara, semuanya mengatakan masih ada hambatan untuk pembentukan PKB yaitu tidak semuanya perusahaan mempunyai SP/SB padahal PKB dibuat antara SP/SB dengan pengusaha atau gabungan pengusaha.

[10] Wawancara dengan Mukmin, SH Kabid. Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 03 Oktober 2019 di Medan).

[11] Wawancara dengan Gembira Tarigan (Kasi Syarat-syarat Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada tanggal 03 Oktober 2019 di Medan).

[12] Wawancara dengan Panusunan Lubis, SE selaku Mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada tanggal 29 September 2019 di Medan

F. Perselisihan dan Penyelesaian Perselisihan Dalam Perjanjian Kerja Bersama

Prinsip Hubungan Industrial Pancasila yang dianut di Indonesia harus dipergunakan sebagai acuan dalam mengatasi/memecahkan berbagai persoalan yang timbul dalam bidang ketenagakerjaan. Dalam Hubungan Industrial Pancasila, setiap keluh kesah yang terjadi di tingkat perusahaan dan masalah-masalah ketenagakerjaan lain yang timbul harus diselesaikan secara kekeluargaan atau musyawarah untuk mencapai mufakat.

Namun demikian, disadari bahwa tidak semua keluh kesah yang terjadi antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha atau gabungan pengusaha atau antara serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan dapat diselesaikan secara kekeluargaan atau musyawarah. Hal ini antara lain disebabkan karena adanya perbedaan pemahaman atau persepsi mengenai berbagai hal yang berkenaan dengan hubungan kerja dan atau syarat-syarat kerja lain, sehingga timbulnya perselisihan hubungan industrial tidak dapat dihindari[13].

Peraturan perundang-undangan yang mengatur Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang ada dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 yang dipergunakan sebagai landasan dalam penyelesaian hubungan industrial selama ini ternyata belum dapat mewujudkan penyelesaian secara sederhana, cepat, adil dan murah, bahkan sebaliknya prosedurnya panjang dan tidak ada jaminan kepastian hukumnya. Misalnya saja dalam penyelesaian arbitrase wajib *(compulsory arbitration)* dimulai dari perantaraan pegawai perantara, jika tidak berhasil mensamaikan para pihak, perselisihan tersebut diajukan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D). Putusan P4D dalam waktu 14 hari sejak putusan diambil oleh pihak yang tidak puas dapat diajukan banding ke Panitia Penyelesaian

[13] Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & di Luar Pengadilan,* PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2004, Hlm, 40

Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P). Posisi P4P sebagai arbitrase yang berada dalam struktur Departemen Tenaga Kerja menempatkan P4P sebagai lembaga arbitrase yang tidak independen yang mengakibatkan putusan P4P masih dapat diajukan "Kasasi" kepada Menteri Tenaga Kerja dalam waktu 14 hari sejak putusan diambil. Menteri dapat menunda atau membatalkan putusan P4P dengan alasan demi ketertiban umum dan atau kepentingan negara.

Setelah diundangkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara, penyelesaian melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) dikategorikan sebagai keputusan tata usaha negara, sehingga bagi pihak yang tidak puas dalam tenggang waktu 90 hari dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara. Jika masih ada para pihak yang tidak puas terhadap putusan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara dalam jangka waktu 14 hari dapat mengajukan Kasasi ke Mahkamah Agung. Meskipun sudah tidak ada upaya hukum lagi, tetapi jika pihak pengusaha masih tetap tidak mau melaksanakan putusan secara sukarela, pihak pekerja/buruh harus mengajukan permohonan fiat eksekusi ke Pengadilan Negeri.

Upaya untuk mengganti perundang-undangan yang dirasakan tidak sesuai lagi dengan kebutuhan hukum masyarakat di bidang ketenagakerjaan tersebut sudah dilakukan sejak tahun 1998 yang melibatkan berbagai komponen termasuk organisasi pekerja, pengusaha, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) dan para pakar yang melahirkan rancangan Undang-Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial (PPI) yang sekarang ini sudah menjadi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diundangkan pada tanggal 14 Januari 2004 (Lembaran Negara RI Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4356).

Menurut Charles D. Drake[14] bahwa perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dapat terjadi karena didahului oleh pelanggaran

---

[14] . Drake D. Charles, *Labour Law,* Sweet & Maxwell United, 1973, Hlm, 240

hukum juga dapat terjadi karena bukan pelanggaran hukum. Perselisihan perburuhan yang terjadi akibat pelanggaran hukum pada umumnya disebabkan karena:

1. Terjadinya perbedaan paham dalam pelaksanaan hukum perburuhan. Hal ini tercermin dari tindakan pekerja/buruh atau pengusaha yang melanggar suatu ketentuan hukum, misalnya pengusaha tidak mempertanggungkan pekerja/buruhnya pada program Jamsostek, membayar upah di bawah ketentuan standar minimum yang berlaku, tidak memberikan cuti dan sebagainya,
2. Tindakan pengusaha yang diskriminatif, misalnya jabatan, jenis pekerjaan, pendidikan, masa kerja yang sama tetapi karena perbedaan jenis kelamin lalu diperlakukan berbeda.

Sedangkan perselisihan perburuhan yang terjadi tanpa didahului oleh suatu pelanggaran, umumnya disebabkan oleh:

1. Perbedaan dalam menafsirkan hukum perburuhan, misalnya menyangkut cuti melahirkan dan gugur kandungan, menurut pengusaha pekerja/buruh wanita tidak berhak atas cuti penuh karena mengalami gugur kandungan, tetapi menurut buruh/ serikat buruh hak cuti tetap harus diberikan dengan upah penuh meskipun buruh hanya mengalami gugur kandungan atau tidak melahirkan,

2. Terjadi karena ketidaksepahaman dalam perubahan syarat-syarat kerja, misalnya buruh/ serikat buruh menuntut kenaikan upah, uang makan, transport, tetapi pihak pengusaha tidak menyetujuinya.

Perselisihan industrial yang terjadi dapat mengenai hak yang telah ditetapkan atau dapat juga mengenai keadaan ketenagakerjaan/syarat-syarat kerja yang belum ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan.

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan

Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan. Atas dasar itu, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesian Perselisihan Hubungan Industrial membagi perselisihan hubungan industrial menjadi:

1. **Perselisihan Hak**

   Di dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

   Dari pengertian di atas jelaslah bahwa perselisihan hak *(rechtsgeschil)* merupakan perselisihan hukum karena perselisihan ini terjadi akibat pelanggaran kesepakatan yang telah dibuat oleh para pihak termasuk di dalamnya hal-hal yang sudah ditentukan dalam peraturan perusahaan serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Karena itu, menurut Iman Soepomo bahwa perselisihan hak ini terjadi karena tidak adanya persesuaian paham mengenai pelaksanaan hubungan kerja.[15]

   Sedangkan H.P. Rajagukguk menyebut bahwa perselisihan hak ini sebagai perselisihan hukum, yakni perselisihan kolektif atau perselisihan perseorangan antara majikan atau serikat majikan dengan serikat buruh atau buruh perorangan mengenai pelaksanaan atau penafsiran perjanjian perburuhan atau perjanjian kerja.[16]

---

[15] Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan,* Djambatan, Jakarta, 2003, Hlm, 97.

[16] Lain Husni, *Op.Cit,* Hlm, 44.

Dalam literatur asing mengenai perselisihan hak *(rights disputes)* diartikan *''on the other hand, refer to the violation of anexisting right established by individual or collective agreements or by law. These disputes include labour standard violation in the form of money claims, violation of security of tenure through complaints of unjust dismissals and preventive suspensions and violation of an existing collective agreement".*[17]

2. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan atau PKB (Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004). Perselisihan kepentingan atau disebut pula *belangen geschil,* menurut Iman Soepomo terjadi karena ketidaksesuaian paham dalam perubahan syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.[18]

Menurut Mumuddi Khan, perselisihan kepentingan *(interest disputes)* adalah *"involve* dissagreement *over the formulation of standars terms and condition of employment, as exist in a deadlock ini collective bergaining negosiations"*[19].

Dari pengertian tersebut jelaslah perbedaan antara kedua jenis perselisihan tersebut yakni Tentang perselisihan hak, objek sengketanya adalah tidak dipenuhinya hak yang telah ditetapkan karena adanya perbedaan dalam implementasi atau penafsiran ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau PKB yang melandasi hak yang dipersengketakan. Sedangkan dalam perselisihan kepentingan,

[17] Mumuddin Khan, *Labour Administration Profile on the Philippines,* Bangkok: ILO Asia & Pacific Region Centre for Labour Administration, 1989, Hlm, 24.

[18] Imam Soepomo, *Op.Cit,* Hlm, 97

[19] Mumuddin Khan. *Op.Cit,* Hlm, 25

objek sengketanya karena tidak adanya kesesuaian paham/ pendapat mengenai pembuatan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau PKB. Dengan kata lain, dalam perselisihan hak yang dilanggar adalah hukumnya, baik yang ada dalam peraturan perundang-undangan, dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau PKB. sedangkan dalam perselisihan kepentingan menyangkut pembuatan hukum dan/atau perubahan terhadap substansi hukum yang sudah ada.

Setelah ditetapkannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka perbedaan antara perselisihan hak dan perselisihan kepentingan yang dikenal selama ini dalam kepustakaan didasarkan atas para pihak yang bersengketa, yakni buruh perseorangan, terlibat dalam perselisihan hak, sedangkan buruh secara kolektif/organisasi menjadi para pihak dalam perselisihan kepentingan sudah tidak dijadikan acuan lagi. Buruh, baik secara pribadi maupun kolektif, saat ini dapat menjadi para pihak dalam perselisihan hak maupun perselisihan kepentingan. Yang penting adalah adanya objek yang disengketakan.

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Perselisihan mengenai PHK selama ini paling banyak terjadi karena tindakan PHK yang dilakukan oleh satu pihak dan pihak lain tidak dapat menerimanya. PHK dapat terjadi atas inisiatif dari pihak pengusaha maupun pekerja/buruh. Dari pengusaha dilakukan karena pekerja/buruh melakukan berbagai tindakan atau pelanggaran. Demikian sebaliknya, PHK juga

dapat dilakukan atas permohonan buruh/pekerja karena pihak pengusaha tidak melaksanakan kewajiban yang telah disepakati atau berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruh.

Meskipun dalam Undang-Undang sudah menetapkan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah, secara bersama-sama dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Namun demikian, PHK seringkali tidak dapat dihindari, hal ini dapat dipahami karena hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha didasarkan atas kesepakatan untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja. Jika salah satu pihak sudah tidak menghendaki lagi untuk terikat atau diteruskan dalam hubungan kerja, sulit untuk mempertahankan hubungan kerja yang harmonis diantara kedua belah pihak.

UUTK telah mengatur mengenai tata cara PHK serta dasar-dasar yang dapat dijadikan alasan PHK termasuk larangan bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu yang melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
d. Pekerja/buruh menikah;
e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya;
f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu

perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;

g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/ buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;

h. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;

i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;

j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud di atas batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Dalam UUTK juga mengatur alasan yang memberikan kewenangan kepada pengusaha untuk melakukan PHK terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat, yaitu:

a) Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang atau uang milik pengusaha atau milik teman sekerja dan atau milik teman pengusaha;

b) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;

c) Mabuk, minum-minuman keras yang memabukkan, memakai atau mengedarkan narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;

d) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di tempat kerja;

e) Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;

f) Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;

g) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;

h) Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;

i) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau

j) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Terhadap pekerja yang terbukti melakukan kesalahan berat seperti tersebut, kepadanya tidak diberikan uang pesangon. Namun demikian, pekerja yang bersangkutan berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian. Salah satu hal yang perlu mendapatkan perhatian dalam kaitannya dengan kasus PHK yang diajukan ke Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial adalah Pengadilan tidak berfungsi sebagai lembaga pemberi izin PHK sebagaimana halnya dengan P4D/P4P, tapi menilai apakah PHK yang dilakukan oleh para pihak telah sesuai dengan hukum atau tidak, termasuk hak-hak yang diperoleh sebagai akibat dari PHK tersebut.

Terhadap PHK karena pekerja melakukan tindak pidana seperti disebutkan di atas, misalnya pekerja/buruh menipu, mencuri, menggelapkan baiang milik pengusaha, serta pekerja/buruh membatahnya, maka dibutuhkan terlebih dahulu bukti hukum, yaitu putusan pengadilan Negeri yang nantinya dapat dijadikan bukti dalam sengketa PHK yang diajukan kepada Pengadilan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Selain kewenangan PHK yang datang dari pengusaha, pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang berTentangan dengan peraturan perundang-undangan;
c. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
e. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Dalam hal PHK terjadi berdasarkan alasan sebagaimana disebutkan di atas, pekerja berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian.

4. Perselisihan Antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Satu Perusahaan.

Di dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya penyesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat-pekerjaan.

Sejalan dengan era keterbukaan dan demokratisasi, dalam dunia industri yang diwujudkan dengan adanya kebebasan untuk berserikat bagi pekerja/bumh, sehingga jumlah serikat pekerja/serikat buruh di suatu perasahaan tidak dapat dibatasi. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh memberikan kemudahan bagi buruh untuk membentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB) Tingkat Perusahaan (TP), yakni minimum sepuluh orang anggota. Undang-undang ini juga menekankan bahwa siapapun dilarang menghalangi atau memaksa pembentukan atau tidak membentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB). Ketentuan ini mengandung makna bahwa tidak seorang pun yang dapat menghalangi pekerja/buruh untuk menjadi pengurus atau anggota serikat SP/SB TP atau melarang serikat tersebut melakukan atau tidak melakukan aktivitasnya.

Dengan kondisi yang demikian, di suatu perusahaan akan terdapat beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang bernaung di bawah bendera yang berbeda. Berdasarkan data pada Depnakertrans pada akhir tahun 2007 Federasi SP/SB tingkat nasional berjumlah 90 buah dengan ± 11.000 SP/SB-TP yang telah terdaftar. Dengan jumlah yang cukup besar dan diperkirakan akan terus meningkat, dalam melakukan aktivitasnya SP/SB tersebut akan sangat berpotensi untuk melahirkan konflik antara satu dengan yang lain, khususnya dalam perundingan pembuatan Perjanjian Keria Bersama dengan pihak pengusaha. Serikat

Pekerja/Serikat Buruh yang satu mengklaim bahwa dirinya yang berwenang membuat perjanjian tersebut dengan pihak pengusaha, sementara Serikat Pekerja/Buruh yang lain juga mengatakan hal yang sama. Kasus serupa juga dapat teriadi berkaitan dengan masalah keanggotaan dari masing-masing serikat pekerja/buruh dalam suatu perusahaan.

Adapun tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar Pengadilan adalah sebagai berikut:

1. Penyelesaian melalui bipartit

Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih secara musyawarah mufakat tanpa ikut campur pihak lain, sehingga dapat memperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Selain itu, musyawarah dapat menekan biaya serta menghemat waktu. Itulah sebabnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengharuskan setiap perselisihan hubungan industrial yang terjadi diselesaikan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat. Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Penyelesaian secara bipartit dalam kepustakaan dikenal sebutan *Alternative Dispute Resolution* (ADR) disebut sebagai penyelesaian secara negosiasi. Karena negosiasi berasal dari bahasa Inggris *negotiation* yang berarti perundingan atau musyawarah. Secara umum negosiasi berarti upaya penyelesaian sengketa oleh para pihak dengan tanpa melibatkan pihak lain dengan tujuan mencari kesepakatan bersama atas dasar kerja sama yang harmonis dan kreatif.

Negosiasi merupakan komunikasi dua arah yang dirancang untuk mencapai kesepakatan pada saat para pihak mengalami perselisihan. Negosiasi adalah sarana bagi pihak-pihak yang bersengketa untuk

mendiskusikan penyelesaian tanpa keterlibatan pihak ketiga sebagai penengah.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, negosiasi diartikan sebagai berikut:[20]

a) Proses tawar menawar dengan jalan berunding untuk memberi atau menerima guna mencapai kesepakatan bersama antara satu pihak (kelompok atau organisasi) dan pihak (kelompok atau organisasi yang lain),

b) Penyelesaian sengketa secara samai melalui perundingan antara pihak-pihak yang bersengketa.

Dalam perselisihan industrial yang menjadi para pihak adalah pekerja/buruh, organisasi pekerja/organisasi buruh dengan pengusaha atau organisasi pengusaha. Jika organisasi yang terlibat, hendaknya penguras atau siapa saja yang ditunjuk oleh anggota harus segera melakukan perundingan/negosiasi dengan pihak pengusaha guna mencari solusi terbaik dari persoalan yang dihadapi. Penyelesaian secara bipartit ini bukanlah hal baru dalam penyelesaian sengketa di Indonesia, lebih-lebih dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Tata cara penyelesaian secara bipartit (negosiasi) dalam Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diatur dalam Pasal 6 dan Pasal 7 pada intinya adalah:

a. Perundingan untuk mencari penyelesaian secara musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan oleh para pihak harus dibuatkan risalah yang ditandatangani oleh para pihak. Risalah dimaksud antara lain memuat:

   1) Nama dan alamat para pihak;

   2) Tanggal dan tempat perundingan;

   3) Pokok masalah atau alasan perundingan;

   4) Pendapat para pihak;

[20] Anonim, *Kamus Besar Bahasa Indonesia,* Departemen P&K, 1997, Jakarta Hlm, 686.

5) Kesimpulan atau hasii perundingan; dan
6) Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

b. Jika musyawarah yang dilakukan mencapai kesepakatan penyelesaian, dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak,
c. Perjanjian Bersama tersebut bersifat mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak,
d. Perjanjian Bersama tersebut wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama,
e. Apabila Perjanjian Bersama tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi,
f. Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Mencermati tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara bipartit/negosiasi seperti tersebut di atas, bahwa kesepakatan yang dihasilkan oleh para pihak yang dibuat dalam bentuk PKB mendapat jaminan hukum yang pasti dalam pelaksanaannya, yakni melalui upaya paksa (fiat eksekusi). Dengan demikian, penyelesaian perselisihan hubungan industrial segera mendapat kepastian hukum sehingga pekeria/buruh tidak dirugikan.

Dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Penyelesaian Sengketa Alternatif disebutkan bahwa penyelesaian sengketa atau beda pendapat diselesaikan oleh para pihak melalui alternatif penyelesaian sengketa yang didasarkan pada iktikad baik dengan mengenyampingkan penyelesaian secara litigasi di Pengadilan Negeri (Pasal 6 ayat (1)). Penyelesaian sengketa atau beda pendapat tersebut diselesaikan dalam pertemuan langsung oleh para pihak dalam waktu 14 hari dan hasilnya dituangkan dalam suatu kesepakatan tertulis.

Berdasarkan ketentuan di atas, jelas bahwa dari kedua undang-undang tersebut terdapat kesamaan dalam hal penuangan hasil persamaian itu secara tertulis, hanya saja dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 mensyaratkan waktu 14 hari sebagai tenggang waktu membuat persamaian, sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 paling lama 30 hari sejak dimulainya perundingan. Terhadap persamaian yang dihasilkan oleh para pihak berdasarkan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tidak dapat dilaksanakan secara paksa (eksekusi) melalui Pengadilan Negeri, sebagaimana halnya dengan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Beberapa hal yang harus diperhatikan oleh para pihak yang melakukan negosiasi dan dapat mempengaruhi jalannya negosiasi, yaitu:[21]

a. Kekuatan tawar menawar,
b. Pola tawar menawar,
c. Strategi tawar menawar.

Dalam negosiasi akan selalu terdapat tawar menawar antara para pihak, tawar menawar tersebut bersifat relatif dan tergantung dari beberapa hal, yaitu:

a) Bagaimana kebutuhan anda terhadap pihak lawan,
b) Bagaimana kebutuhan pihak lain terhadap anda,

[21] Lalu Husni, *Op. Cit,* Hlm, 57

c) Bagaimana alternatif kedua belah pihak, dan

d) Apa persepsi para pihak mengenai kebutuhan serta pilihan-pilihannya.

Sedangkan dalam tawar menawar terdapat beberapa faktor yang sangat mempengaruhi para pihak. Faktor-faktor tersebut terdapat di dalam dan di luar diri negosiator, yaitu:

1. Pilihan lain penyelesaian melalui negosiasi,
2. Tingkat pengetahuan Tentang pilihan lain,
3. Biaya-biaya yang diperlukan utuk menemukan atau memperbaiki pilihan lain,
4. Biaya yang telah dikeluarkan untuk negosiasi,
5. Biaya yang diperlukan dalam tawar menawar, dan
6. Kredibilitas (kemampuan, kecakapan, kepercayaan, kemampuan untuk bertindak).

Dalam penetapan tawar menawar, setiap negosiator harus dapat mengetahui kemampuan terendah mereka sendiri dan kemampuan pihak lawan. Selain itu dalam melakukan negosiasi, negosiator harus berusaha mencari informasi dari pihak lain untuk melakukan tawar menawar. Informasi tersebut dapat dijadikan dasar untuk memperkirakan kemampuan pihak lain. Oleh karena itu, untuk melakukan negosiasi yang baik dan berhasil diperlukan suatu strategi atau taktik negosiasi. Strategi atau taktik negosiasi berupa:[22]

a. Bersaing *(Competition)*

Para pihak melihat konflik yang terjadi sebagai menang-kalah *(win-lose),* di mana pihak lawannya harus kalah, strategi ini digunakan apabila:

1) Anda atau kelompok anda perlu tindakan atau keputusan segera;

[22] *Ibid.* Hlm, 58-59

2) Semua pihak dalam konflik mengharapkan dan senang dengan penggunaan kekuasaan dan kekuatan; dan
3) Semua pihak dalam perselisihan mengerti dan menerima hubungan kekuasaan diantara mereka.

b. Berkompromi *(Compromising)*

Para pihak percaya bahwa setiap orang akan mendapat hak yang sama untuk mengekspresikan pendapat. Strategi ini sering digunakan untuk menemukan solusi, seperti menggunakan voting sebagai cara untuk menghindari konflik yang sedang berlangsung. Teknik kompromi dipergunakan bila:

1. Kedua belah pihak kemungkinan mendapatkan keuntungan dalam kompromi tersebut;
2. Jika solusi ideal tidak diperlukan
3. Jika diperlukan solusi sementara untuk masalah yang kompleks;
4. Bila kedua belah pihak memiliki kekuatan yang sama.

c. Pemecahan Masalah *(Problem Solving)*

Strategi ini memberikan dasar pertimbangan bahwa akan dapat dihasilkan keuntungan Jika diselesaikan dengan cara terbuka, keterbukaan dan kejujuran komunikasi adalah merupakan karakteristik dari strategi ini. Para pihak berupaya mencapai konsensus untuk memecahkan masalah dan ini membutuhkan banyak waktu. Strategi ini efektif digunakan oleh para pihak yang tengah menyelesaikan konflik bila:

1) Para pihak memiliki tujuan yang sama;
2) Konflik menghasilkan kesalahpahaman atau kurang komunikasi;
3) Pihak-pihak menyadari pentingnya masalah tersebut dipecahkan.

2. Penyelesaian Melalui Mediasi

Penyelesaian melalui mediasi (*mediation*) ini dilakukan melalui seorang penengah yang disebut, mediator. Mediasi adalah intervensi terhadap suatu sengketa, oleh pihak ketiga yang dapat, ditrima, tidak berpihak dan netral, serta membantu para pihak yang berselisih mencapai kesepakatan secara sukarela terhadap permasalahan yang disengketakan. Dalam *Black's Law Dictionary* disebutkan

> *"mediation is a private, informal dispute resolution process in which a neutral third person, the mediator, helps disputing parties to reach an agreement. The mediator has no power to impose a decision on the parties"*[23]

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam suatu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral (Pasal 1 angka 11). Sedangkan Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam suatu perusahaan.

Dari pengertian di atas disebutkan bahwa mediasi dilakukan oleh pihak ketiga yang netral, tetapi yang menjadi mediator adalah pegawai pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Di sini terjadi kontradiktif yang mestinya menjadi mediator adalah siapa

---

[23] Henry Campbell Black, *Black's Law Dictionary,* St. Paul Minn: West Publising, Co., USA, 1990, Hlm, 981.

saja yang dikehendaki oleh para pihak yang memiliki keahlian dan kemampuan untuk itu termasuk kemungkinan dipilihnya pegawai pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Sedangkan terhadap kewajiban mediator untuk memberikan anjuran tertulis masih dalam batas kewenangan mediator guna membantu para pihak mencari format penyelesaian serta anjuran tersebut bukan merupakan keputusan yang bersifat mengikat.

Berdasarkan ketentuan yang berlaku umum, penyelesaian sengketa melalui mediasi tidak terdapat unsur paksaan antar para pihak dan mediator, para pihak meminta secara sukarela kepada mediator untuk membantu penyelesaian perselisihan yang terjadi. Oleh karena itu, mediator hanya berkedudukan membantu para pihak agar dapat mencapai kesepakatan yang hanya diputuskan oleh para pihak yang berselisih. Sebagai pihak yang berada di luar pihak yang berselisih, mediator tidak memiliki kewenangan untuk memaksa, mediator berkewajiban untuk bertemu atau mempertemukan para pihak yang bersengketa. Setelah mengetahui duduknya perkara mediator dapat nienyusun proposal penyelesaian yang ditawarkan kepada para pihak yang berselisih. Mediator haras mampu menciptakan kondisi yang kondusif yang dapat menjamin terciptanya kompromi diantara pihak-pihak yang bersengketa untuk memperoleh hasil yang sama-sama menguntungkan *(win-win)*. Jika proposal penyelesaian yang ditawarkan mediator disetujui, mediator menyusun kesepakatan itu secara tertulis untuk ditandatangani oleh para pihak.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi menurut ketentuan Pasal 4, didahului dengan tahapan sebagai berikut:

a. Jika perundingan bipartit gagal, salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti upaya penyelesaian secara bipartit sudah dilakukan;

b. Setelah menerima pencatatan, instansi yang bertanggung jawab

di bidang ketenagakerjaan wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase;

c. Jika dalam waktu 7 (tujuh) hari para pihak tidak menetapkan pilihan, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian kepada mediator.

Dari ketentuan di atas pertanyaan yang muncul adalah kenapa para pihak yang berselisih masih harus mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan? Mengapa instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan hanya menawarkan penyelesaian melalui konsiliasi dan arbitrase tidak mediasi? Serta, mengapa jika dalam waktu 7 (tujuh) hari para pihak tidak menetapkan pilihan, Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian kepada mediator, yang notabene adalah dirinya sendiri.

Ketentuan mencatatkan perselisihan yang terjadi antara pekerja/buruh dengan pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dapat dipahami karena Pemerintah harus mengetahui mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan bidang tugasnya, lebih-lebih menyangkut perselisihan. Sedangkan pertanyaan mengapa tidak menawarkan penyelesaian melalui mediasi kepada para pihak yang berselisih. Namun jika para pihak tidak menetapkan pilihan, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian kepada mediator. Ini sulit dicari dasar pemikirannya, dalam penjelasan Pasal ini menyebutkan cukup jelas. Namun dalam hal ini tampaknya Pemerintah masih ingin berfungsi/terlibat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai perantara wajib seperti yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 karena itu bisa jadi kasus-kasus yang muncul nantinya hanya menumpuk pada mediator dan sangat sedikit yang diselesaikan secara konsiliasi maupun arbitrase.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara mediasi berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a. Dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian Tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi,
b. Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya
c. Jika dalam penyelesaian melalui mediasi mencapai kesepakatan, harus dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Kerja Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran,
d. Namun jika tidak tercapai kesepakatan penyelesaian melalui mediasi, maka:
    1) Mediator mengeluarkan anjuran tertulis,
    2) Anjuran tertulis tersebut selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari sejak sidang mediasi pertama harus disampaikan kepada para pihak,
    3) Para pihak dalam waktu 10 (sepuluh) hari sejak menerima anjuran tersebut sudah harus memberikan jawaban kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran yang dibuat mediator,
    4) Jika para pihak tidak memberikan pendapatnya, mereka dianggap menolak anjuran tertulis,
    5) Jika anjuran tertulis disetujui, dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran;

a. Apabila Perjanjian Bersama yang telah didaftarkan tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi,

b. Jika pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan N0egeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi,

c. Jika anjuran tertulis yang dibuat oleh mediator ditolak oieh salah satu pihak atau para pihak, salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat,

d. Mediator harus menyelesaikan tugasnya selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Penyelesaian Sengketa Alternatif, penyelesaian mediasi ini diatur dalam Pasal 6 ayat (3) sampai dengan 9. Hanya saja dalam Undang-Undang ini disebutkan jika mediator yang ditujuk oleh para pihak tidak membawa hasil, para pihak dapat menghubungi sebuah lembaga arbitrase atau lembaga penyelesaian sengketa untuk menunjuk seorang mediator. Mediator yang ditunjuk dalam waktu paling lama 30 hari harus mengupayakan penyelesaian, jika berhasil dibuatkan secara tertulis dan ditandatangani oleh para pihak, serta kesepakatan ini bersifat final dan mengikat para pihak serta harus didaftarkan di

Pengadilan Negeri. Jika mediasi tidak berhasil mensamaikan para pihak, berdasarkan kesepakatan pada pihak secara tertulis dapat mengajukan penyelesaian perselisihan melalui lembaga arbitrase. Penyelesaian secara mediasi dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 hampir sama dengan tata cara yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

3. Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Penyelesaian melalui konsiliasi *(conciliation)* ini dilakukan melalui seorang atau beberapa orang atau badan sebagai penengah yang disebut konsiliator dengan mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya secara samai. Konsiliator ikut serta secara aktif memberikan solusi terhadap masalah yang diperselisihkan.

> Dalam *Black's Law Dictionary* disebutkan *"Conciliation is the adjusment and settlement of a dispute in a friendly, unantagonistic manner used in courts before trial -with a view towards avoiding* trial *and in labor disputes before arbitration"*[24]

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral (Pasal 1 angka 13). Sedangkan Konsiliator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsililiator ditetapkan oleh menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

---

[24] *Ibid,* Hlm, 981

Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa konsiliator penyelesaian perselisihan hubungan industrial berasal dari pihak ketiga, di luar pegawai pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Berbeda halnya dengan mediator yang berasal dari pegawai pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Lingkup perselisihan yang dapat ditangani oleh mediator termasuk perselisihan hak, sedangkan oleh konsiliator perselisihan hak tidak dapat ditangani. Penyelesaian perselisihan hak tidak diberikan kewenangan kepada konsiliator patut dipertanyakan. Alasannya, jangan sampai timbul kesan monopoli untuk menangani perselisihan hak/hukum, padahal syarat untuk menjadi konsiliator selain memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang- kurangnya 5 (lima) tahun, juga menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan (Pasal 19 ayat (l)).

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a. Penyelesaian oleh konsiliator dilaksanakan.setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak,

b. Dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan secara tertulis, kosiliator harus sudah mengadakan penelitian Tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kerja ke delapan haras sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama,

c. Konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi guna diminta dan didengar keterangannya,

d. Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi mencapai kesepakatan, dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran,

e. Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian melalui konsiliasi, maka:

1) Konsiliator mengeluarkan anj uran tertulis,

2) Anjuran tertulis tersebut selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari sejak konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak,

3) Para pihak dalani waktu 10 (sepuluh) hari sejak menerima anj uran tertulis tersebut sudah harus memberikan jawaban kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran yang dibuat konsiliator,

4) Jika para pihak tidak memberikan pendapatnya, dianggap menolak anjuran tertulis,

5) Dalani hal anjuran tertulis disetujui, dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

f. Apabila Perjanjian Bersama yang telah didaftarkan tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi,

g. Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar Pegadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi,

h. Jika anjuran tertulis yang dibuat oleh konsiliator ditolak oleh salah satu pihak, salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat,

i. Konsiliator harus menyelesaikan tugasnya selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan perselisihan.

4. Penyelesaian Melalui Arbitrase

Dengan adanya era demokratisasi dalam semua aspek kehidupan berbangsa dan bernegara, perlu diakomodir keterlibatan masyarakat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi maupun arbitrase. Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase pada umumnya, telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa yang berlaku di bidang sengketa bisnis. Karena itu, arbitrase hubungan industrial yang diatus dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 merupakan pengaturan khusus bagi penyelesaian sengketa di bidang hubungan industrial, sesuai dengan asas hukum *lex specialis derogat lex generalis.*

Lembaga Arbitrase di Indonesia bukanlah hal yang baru, tapi sesunguhnya sudah dikenal sejak lama, salah satu ketentuan yang merupakan sumber hukum dilaksanakannya arbitrase sebelum adanya Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 adalah ketentuan yang diatur dalam Pasal 337 Reglement Indonesia yang diperbarui *(Herziene Indonesische Reglement, Staatsblad* 1941: 44) atau Pasal 705 Reglemen acara untuk daerah luar Jawa dan Madura *(Rechtsreglement Buitengenwesten, Staatsblad* 1927: 227). Pengaturan Tentang kelembagaannya diatur dalam Pasal 615 sampai dengan Pasal 651 Reglement Acara Perdata *(Reglement op de Rechtsvordering, Staatsblad* 1847: 52) bagi semua golongan penduduk Hindia Belanda. Setelah diundangkannya Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1999 maka seluruh ketentuan tersebut dinyatakan tidak berlaku lagi.

Arbitrase merupakan penyelesaian sengketa di luar pengadilan berdasarkan kesepakatan para pihak yang dilakukan oleh pihak ketiga yang disebut arbiter dan para pihak menyatakan akan menaati putusan yang diambil oleh arbiter.

> Dalam *Black's Law Dictionary* dijelaskan bahwa *"arbitration is the reference of a dispute to an impartial (third)* person *chosen by the parties to the dispute who agree in advance to abide by the arbitrator's award issued after hearing at which both parties have an opportunity to be heard.*[25]

Oleh karena penyelesaian melalui arbitrase harus didasarkan atas perjanjian yang dibuat oleh para pihak, maka penyelesaian melalui arbitrase ini disebut *Contractual Process.*

Sebagai Undang-Undang yang bersifat khusus, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberikan pengertian Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Sedangkan Arbiter Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari dafiar arbiter yang ditetapkan oleh menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Selain itu lingkup perselisihan yang dapat ditangani oleh arbiter dibatasi pada perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, tidak jelas alasannya padahal untuk dapat ditetapkan menjadi arbiter harus memenuhi syarat

[25] *Ibid.* Hlm, 980.

menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan sertifikat atau bukti kelulusan telah mengikuti ujian arbitrase dan memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun. Sesuai dengan Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No: PER.02/MEN/I/2005 Tentang Tata Cara Pendaftaraan, Pengujian, Pembinaan dan Pencabutan Sanksi bagi Arbiter Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mensyaratkan bahwa penyelesaian melalui arbitrase dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih dan dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase. Surat perjanjian arbitrase sekurang-kurangnya memuat:

a. Nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih,
b. Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang dapat diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil putusan,
c. Jumlah arbiter yang disepakati,
d. Perayataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan
e. Tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian dan tanda tangan para pihak yang berselisih.

Jika para pihak sudah menandatangani surat perjanjian arbitrase, mereka berhak memilih arbiter dari daftar arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Arbiter yang menerima penunjukan sebagai arbiter harus memberitahukan kepada para pihak mengenai penerimaan penunjukannya secara tertulis dengan membuat perjanjian penunjukan arbiter. Perjanjian penunjukan arbiter sekurang-kurangnya memuat:

a. Nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih dan arbiter,

b. Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbiter untuk diselesaikan dan diambil putusan,

c. Biaya arbitrase dan honorarium arbiter,

d. Pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase,

e. Tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian dan tanda tangan para pihak yang berselisih dan arbiter,

f. Pernyataan arbiter atau para arbiter untuk tidak melampaui kewenangannya dalam penyelesaian perkara yang ditanganinya, dan

g. Tidak mempunyai hubungan keluarga sedarah atau semenda sampai dengan derajat kedua dengan salah satu pihak yang berselisih.

Apabila arbiter telah menerima penunjukan dan telah menandatangani surat perjanjian yang bersangkutan tidak dapat menarik diri kecuali atas persetujuan para pihak. Arbiter yang telah ditunjuk oleh para pihak dapat mengajukan tunrutan ingkar kepada Pengadilan Negeri apabila cukup alasan dan bukti otentik yang menimbulkan keraguan bahwa arbiter akan melakukan tugasnya tidak secara bebas dan akan berpihak dalam mengambil putusan. Tuntutan ingkar terhadap seorang arbiter dapat pula diajukan apabila terbukti adanya hubungan kekeluargaan atau pekerjaan dengan salah satu pihak atau kuasanya. Tata cara penyelesaian perselisihan industrial melalui arbiter adalah:

a. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter harus diawali dengan upaya mensamaikan kedua belah pihak yang berselisih,

b. Apabila para pihak berhasil bersamai, arbiter atau majelis arbiter wajib membuat Akte Persamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter,

c. Akte persamaian tersebut didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter mengadakan persamaian,

d. Pendaftaran akte persamaian dilakukan sebagai berikut:

1) Akte persamaian yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari akte persamaian,

2) Apabila akte persamaian tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah akte persamaian didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi,

3) Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran akte persamaian, pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

e. Apabila upaya persamaian gagal, arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase,

f. Arbiter atau majelis arbiter dapat memanggil seorang saksi atau lebih atau seorang saksi ahli atau lebih untuk didengar keterangannya,

g. Putusan sidang arbitrase ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan umum.

h. Putusan arbitrase memuat:

a) Kepala keputusan yang berbunyi "DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA",

b) Nama lengkap dan alamat arbiter atau majelis arbiter,

c) Nama lengkap dan alamat para pihak,

d) Hal-hal yang termuat dalam surat perjanjian yang diajukan oleh para pihak yang berselisih,

4) Ikhtisar dari tuntutan, jawaban dan penjelasan lebih lanjut para pihak yang berselisih,

5) Ikhtisar dari tuntutan, jawaban dan penjelasan lebih lanjut para pihak yang berselisih,

5) Pertimbangan yang menjadi dasar keputusan,

6) Mulai berlakunya putusan, dan

7) Tanda tangan arbiter atau majelis arbiter.

e. Dalam putusan, ditetapkan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari harus sudah dilaksanakan,

f. Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap,

g. Putusan arbitrase didaftarkan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan,

h. Apabila putusan arbitrase tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan fiat eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu harus dijalankan, agar putusan diperintahkan untuk dijalankan,

i. Terhadap keputusan arbitrase, salah satu pihak atau para pihak dapat mengajukan permohonan peninjauan kembali kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbiter, apabila putusan diduga mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

1) Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu,

2) Setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan,
3) Keputusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan,
4) Putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial,
5) Putusan berTentangan dengan peraturan perundang-undangan.

j. Dalam hal permohonan tersebut dikabulkan, Mahkamah Agung menetapkan akibat dari pembatalan baik seluruhnya atau sebagian putusan arbitrase.

Tata cara penj'elesaian perselisihan hubungan industrial di luar Pengadilan mulai dari tingkat bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase, jelas bahwa pada penyelesaian melalui arbitrase para pihak yang berselisih harus menanggung biaya-biaya yang timbul khususnya biaya pemanggilan saksi atau saksi ahli termasuk akomodasinya. Sedangkan pada penyelesaian melalui mediasi dan konsiliasi biaya-biaya tersebut ditanggung oleh negara yang besarnya akan ditetapkan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan transmigrasi RI

Meskipun mediator, konsiliator hanya berwenang mengeluarkan anjuran penyelesaian kepada para pihak, tetapi bilamana anjuran tersebut diterima, sifatnya mengikat serta dapat dilaksanakan melalui fiat eksekusi seperti putusan arbiter. Karena iru seharusnya diatur pula bahwa mediator, konsiliator dalam mengeluarkan anjuran tertulis harus berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan umum sebagaimana halnya dengan dasar purusan arbiter.

5. Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Tugas pokok dari Pengadilan adalah menerima, memeriksa dan mengadili serta menyelesaikan setiap perkara yang diajukan kepadanya. Perkara-perkara tersebut haruslah perkara yang merupakan kewenangannya. Yang dimaksud dengan kompetensi absolut atau

wewenang mutlak lembaga peradilan adalah wewenang lembaga pengadilan dalam memeriksa jenis perkara tertentu yang secara mutlak tidak dapat diperiksa oleh badan Pengadilan lain, baik dalam lingkungan peradilan yang sama (Pengadilan Negeri, Pengadilan Tinggi, Mahkamah Agung) maupun dalam lingkungan peradilan lain (Pengadilan Negeri, Pengadilan Agama). Misalnya kewenangan Pengadilan Umum (Negeri) adalah memeriksa dan memutus dalam peradilan tingkat pertama segala perkara perdata dan pidana.

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan Pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Kewenangan mutlak atau kompetensi absolut dari Pengadilan Hubungan Industrial disebutkan dalam Pasal undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, yakni Pengadilan hubungan industrial bertugas dan berwewenang memeriksa dan memutuskan;

a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan
b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan
c. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja
d. Di tingkat pertama terakhir mengenai perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan

Dalam sejarah perselisihan hak menurut *Reglement op de Rechterlike Organisatie en het beleid der justitie in indonesia* (RO stb 1847 No. 23) menetapkan bahwa perselisihan akibat perjanjian kerja dan perjanjian perubahan diselesaikan oleh Hakim Residensi (*Residentie Rechter*). Dengan duhapuskannya hakim/Pengadilan Residensi oleh Undang-undang Darurat No. 1Tahun 1951 (LN 1951 No. 9) terhdap perselisihan hak menjadi wewenang Pengadilan Negeri. Namun setelah berlakunya Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentag penyelesaian Perselisihan hak menjadi wewenang Pengadilan Negeri. Namun setelah berlakunya Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang penyelesaian perlisihan ma memberikan wewenang kepada panitia penyelesaian perselisihan perbahan (P4) untuk menyelesaikannya, yaitu

Pengadilan Negeri dan panitia penyelesaian perselisihan perburuhan. Perbedaan kewenangannya adalah yang dapat menuntut didepan Pengadilan adalah pekerja secara perorangan. Sedangan di depan panitia penyelesaian perselisihan perbubahan (P4) adalah pekerja/pekerja secara organisatoris. Pekerja yang terlibat perselisihan secara organisatoris jumlahnya relatif banyak sehingga untuk mempercepat penanganannya dilakukan oleh P4.

Melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka kewenangan tersebut dikembalikan kepada Pengadilan Negeri (Pengadilan Hubungan Industrial) sebagai peradilan tingkat pertama. Para pihak yang tidak puas dapat mengajukan Kasasi pada Mahkamah Agung. Karena perselisihan hak ini merupakan perselisihan normatif yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama atau peraturan perundang-undangan, penyelesaiannya tidak diberikan kepada konsiliasi maupun arbitrase, tapi sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial terlebih dahulu melalui mediasi.

Perselisihan kepentingan merupakan perselisihan yang terjadi akibat perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 perselisihan kepentingan ini menjadi wewenang Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan karena dalam undang-undang ini yang menjadi pihak yang bersengketa dari kalangan pekerja/buruh adalah organsiasi pekerja/buruh, bukan pekerja secara perseorangan.[26]

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah mengakomodir bahwa yang menjadi para pihak dalam perselisihan hubungan industrial dapat pekerja/buruh perorangan maupun serikat pekerja/serikat buruh.

[26] Lalu Husni, *Op. Cit,* Hlm, 84

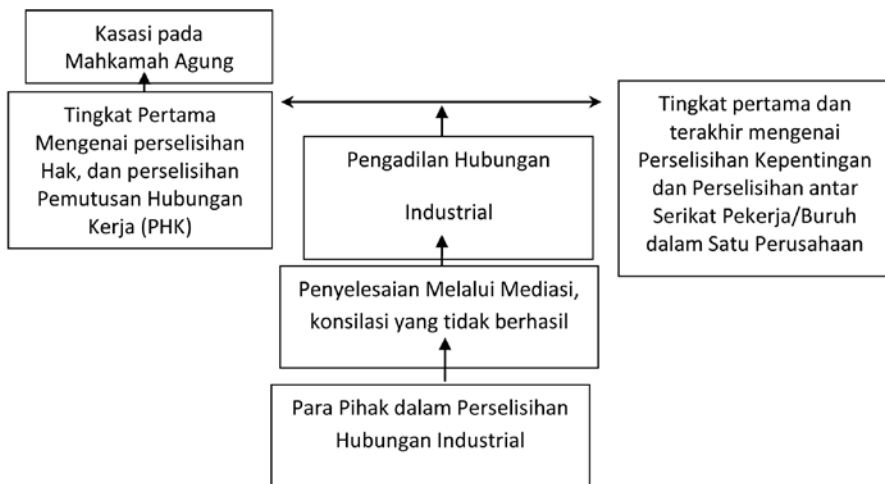
Perselisihan kepentingan pada tingkat pertama dan terakhir diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri (tidak dapat dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung), hal ini dimaksudkan untuk menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan murah.

Perselisihan mengenai PHK merupakan perselisihan yang terjadi karena para pihak atau salah satu pihak tidak sepaham mengenai PHK yang dilakukan. Sebelumnya pengaturan mengenai penyelesaian PHK diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta yang prosedur penyelesaiannya cukup panjang serta memakan waktu yang cukup lama, yaitu mulai dari tingkat pegawai perantara kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota, P4D, P4P sampai Menteri Tenaga Kerja. Setelah ditetapkannya putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) sebagai objek sengketa tata usaha negara sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara, maka jalan yang harus ditempuh oleh para pihak untuk mencari keadilan semakin panjang.

Prosedur yang panjang tersebut sekarang ini disederhanakan dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh di perusahaan sebagaimana sudah dijelaskan di atas merupakan jenis perselisihan baru yang tidak ditemukan dalam perundang-undangan sebelumnya. Perselisihan ini lahir untuk mengantisipasi perselisihan yang terjadi antar serikat pekerja/ serikat buruh tingkat perusahaan (SPTP/SBTP) yang timbul karena lahirnya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Buruh/Serikat Pekerja. Lingkup perselisihan yang terjadi tidak akan terlalu kompleks, yakni berkisar mengenai keanggotaan, keabsahan atau kewenangan dari serikat pekerja/serikat buruh tersebut dalam membuat Perjanjian Kerja Bersama dengan pihak pengusaha. Untuk itu, sama halnya dengan perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja ini di tingkat pertama dan terakhir ditangani oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Peradilan Negeri.

Hal ini dimaksudkan untuk tercapainya peradilan yang cepat, mudah dan biaya ringan. Berikut alur penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai berikut:

Alur Penyelesaian Perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Selain wewenang absolut sebagaimana disebutkan di atas, dalam Hukum acara perdata juga dikenal wewenang nisbi atau kompetensi relatif dari Pengadilan, untuk menjawab pertanyaan, Pengadilan manakah yang berwenang mengadili suatu sengketa? Jawaban pertanyaan ini disebutkan dalam Pasal 118 ayat (1) HIR, Pasal 142 ayat (1) RBg bahwa Pengadilan di tempat tinggal/alamat tergugat yang berwenang memeriksa suatu gugatan. Ketentuan ini adalah sangat bijaksana karena seorang tergugat tidak dapat dipaksa untuk menghadap ke Pengadilan tempat tinggal penggugat hanya karena digugat oleh penggugat yang belum tentu terbukti kebenarannya atau dikabulkan oleh Pengadilan. Selain itu, tergugat harus dihormati hak-haknya dan harus dianggap pihak yang benar sampai ada Putusan Pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap.

Ketentuan di atas berlaku untuk perkara perdata pada umumnya, sedangkan mengenai wewenang nisbi atau kompetensi relatif dari Pengadilan Hubungan Industrial adalah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja yang memeriksa suatu gugatan.

Dengan demikian, untuk perselisihan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja atau tempat perusahaan berada. Perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan pengusaha terjadi di perusahaan tempat pekerja/buruh bekerja, karena itu sangat tepat jika dipergunakan sebagai acuan tempat memasukkan gugatan perselisihan hubungan industrial.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Umum dilakukan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak. Pembuatan surat gugatan dalam sengketa perdata di Pengadilan harus dilakukan secara jelas dan cermat. Sebab, jika tidak dapat berakibat gugatan tidak dapat diterima. lebih-lebih dalam perselisihan hubungan industrial, gugatan ini merupakan masalah baru yang sebelumnya dalam penyelesaian pada P4D/P4P cukup dengan membuat surat permohonan. Karena itu, perlu mendapat perhatian dari para pihak apalagi jika para pihak tidak menggunakan jasa pengacara.

HIR atau RBg hanya mengatur mengenai cara mengajukan gugatan, sedangkan persyaratan mengenai isi dari gugatan tidak ada ketentuannya. Kekurangan ini diatasi oleh adanya Pasal 119 HIR/Pasal 143 RBg yang memberi wewenang kepada Ketua Pengadilan Negeri untuk memberi nasihat dan bantuan kepada Pihak Penggugat dalam mengajukan gugatan. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari gugatan yang kurang jelas atau kurang lengkap.[27]

Ketentuan mengenai persyaratan isi gugatan dapat dijumpai dalam Pasal 8 No. 3 Rv yang menetapkan gugatan harus memuat:

---

[27] Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata,* Liberty, Yogyakarta, 1998, Hlm, 50

a. Identitas para pihak,

b. Dalil-dalil konkret Tentang adanya hubungan hukum yang merupakan dasar serta alasan-alasan tuntutan atau yang dikenal dengan istilah *fundamentum petendi,*

c. Tuntutan atau *petitum.*

Identitas para pihak maksudnya adalah ciri-ciri dari Penggugat dan Tergugat, meliputi nama, umur, jenis kelamin, alamat dan Iain-lain yang dianggap perlu dapat dicantumkan pada bagian ini.

Dasar tuntutan atau *fundamentum petendi* terdiri dari dua bagian, yakni bagian yang menguraikan Tentang kejadian-kejadian atau peristiwa dan bagian yang menguraikan Tentang hukum. Uraian Tentang kejadian-kejadian merupakan penjelasan Tentang duduknya perkara, sedangkan uraian Tentang hukum ialah uraian Tentang adanya hubungan hukum yang menjadi dasar yuridis dari tuntutan. Dalam gugatan tidak cukup disebutkan peristiwa hukum yang menjadi dasar tuntutan saja, akan tetapi juga harus disebutkan kejadian-kejadian nyata yang mendahului peristiwa hukum yang menjadi dasar gugatan itu. Bagi penggugat tidak cukup hanya mengatakan Pemutusan Kubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh tergugat adalah tidak sah karena tidak sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku, tetapi juga harus menyebutkan peraturan perundangan dimaksud.

Tuntutan atau *petitum* adalah apa yang oleh penggugat minta atau harapkan agar diputuskan oleh Hakim. Jadi *petitum* ini akan mendapatkan jawabannya di dalam *dictum* atau amar putusan. Karena itu, penggugat harus merumuskan *petitum* dengan jelas dan tegas. Karena dalam perkara perdata Hakim itu pasif termasuk dalam kaitannya dengan putusan ini akan memutus hal-hal yang diminta oleh penggugat. Selain *petitum* atau tuntutan pokok, penggugat juga dapat meminta tuntutan tambahan sebagai pelengkap dari tuntutan pokok seperti:

a. Tuntutan agar tergugat dihukum membayar uang perkara (biaya kepaniteraan, saksi, juru bahasa dan Iain-lain),

b. Tuntutan agar putusan dapat dilaksanakan lebih dahulu *(uitvoerbaar bij voorraad)* meskipun putusannya dilakukan upaya hukum, dalam perselisihan hubungan industrial hanya dimungkinkan terhadap perselisihan hak dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung tanpa melalui upaya hukum Banding,

c. Tuntutan agar tergugat membayar bunga, hal ini dilakukan terhadap gugatan atas pernbayaran sejumlah uang tertentu. Bunga dibebankan sebagai ganti kerugian karena terlambat memenuhi isi perjanjian yang diperhitungkan sejak gugatan dimasukkan ke Pengadilan. Misalnya jika Pengusaha terlambat membayar upah atau kenaikan upah yang harus dibayar kepada pekerja/ buruh sebagaimana diatur pada Pasal 19 Peraturan Pemerintah RI Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.

Selain tuntutan pokok, tuntutan tambahan seperti tersebut di atas, juga tuntutan dapat ditambah dengan tuntutan pengganti (subsider) yang biasanya berbunyi “mohon putusan yang seadil-adilnya”. Maksudnya adalah sebagai tuntutan cadangan, jika tuntutan primer ditolak, masih ada kemungkinan dikabulkannya gugatan yang didasarkan atas kebebasan dan keadilan Hakim.

Setelah gugatan selesai dibuat, selanjutnya penggugat atau kuasanya menandatangani gugatan tersebut dan mendaftarkan gugatan itu ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dalam wilayah hukum tempat pekerja/buruh bekerja. Khusus perkara hubungan rndustrial di dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 disebutkan bahwa dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah). Dengan demikian, yang dikenakan biaya perkara termasuk biaya eksekusi hanya gugatan yang nilainya di atas Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah).

Bagi penggugat yang tidak dapat membaca dan menulis, gugatan dapat diajukan secara lisan kepada Ketua Pengadilan Negeri yang

bersangkutan. Semakin berkurangnya penduduk yang buta huruf serta banyak pengacara berpraktik, semakin berkurang jumlah penggugat yang mengajukan gugatan secara lisan ini. Apalagi dalam perselisihan hubungan industrial, Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya.

Gugatan perselisihan hubungan industrial harus melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Jika tidak, Hakim wajib mengembalikan gugatan pada penggugat. Dari ketentuan ini jelas bahwa para pihak yang berselisih harus menyelesaikan perselisihannya terlebih dahulu melalui mediasi atau konsiliasi, tidak boleh langsung ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan merupakan upaya terakhir setelah upaya samai melalui bipartit, mediasi, konsiliasi ditempuh.

Hakim Pengadilan Hubungan Industrial berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, Hakim meminta penggugat untuk menyempumakan gugatannya.

Ketua Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima gugatan harus sudah menetapkan Majelis Hakim yang terdiri atas 1 (satu) orang Hakim sebagai Ketua Majelis dan 2 (dua) orang Hakim Ad-Hoc sebagai Anggota Majelis yang memeriksa dan memutus perselisihan. Hakim Ad-Hoc tersebut terdiri atas seorang Hakim Ad-Hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh serikat pekerja/serikat buruh dan seorang Hakim Ad-Hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh organisasi pengusaha.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial tidak mengatur secara lengkap mengenai tata cara pemeriksaan di persidangan. Untuk itu sesuai dengan ketentuan Pasal 57 yang menyebutkan bahwa hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam Undang-Undang ini. Dengan demikian, terhadap hal-hal yang sudah diatur dalam Undang-Undang

Nomor 2 Tahun 2004, maka yang berlaku adalah ketentuan dalam undang-undang yang bersangkutan, sedangkan terhadap hal-hal yang belum diatur berlaku ketentuan dalam hukum acara perdata yakni HIR/RBg.

Pemanggilan untuk datang ke sidang dilakukan secara sah apabila disampaikan dengan surat panggilan kepada para pihak di alamat tempat tinggalnya atau apabila tempat tinggalnya tidak diketahui disampaikan di tempat kediaman terakhir. Apabila pihak yang dipanggil tidak ada di tempat tinggalnya atau tempat kediaman terakhir, surat panggilan disampaikan melalui kelurahan atau Kepala Desa yang daerah hukumnya meliputi tempat tinggal pihak yang dipanggil atau tempat kediaman yang terakhir. Apabila tempat tinggal maupun tempat kediaman terakhir tidak dikenal, maka surat panggilan ditempelkan pada tempat pengumuman di gedung Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial yang memeriksanya.

Dalam hal salah satu pihak atau para pihak tidak dapat menghadiri sidang tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan, Ketua Majelis Hakim menetapkan hari sidang berikutnya.

Dalam hal penggugat atau kuasa hukumnya yang sah setelah dipanggil secara patut tidak datang menghadap Pengadilan pada hari sidang penundaan terakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93 ayat (3), maka gugatan dianggap gugur. Namun demikian penggugat berhak mengajukan gugatannya sekali lagi. Dalam hal pihak tergugat atau kuasa hukumnya yang sah setelah dipanggil secara patut tidak datang menghadap Pengadilan pada sidang penundaan terakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93 ayat (3), Majelis Hakim dapat memeriksa dan memutus perselisihan tanpa dihadiri tergugat.

Sidang majelis Hakim terbuka untuk umum. Ini berarti setiap orang boleh mengikuti jalannya persidangan sebagai wujud fungsi kontrol sosial terhadap jalannya persidangan yang dilaksanakan. Apabila para pihak sebelumnya tidak menguasakan kepada seorang wakil, di muka sidang pertama tersebut mereka dapat menguasakan

secara lisan kepada seorang wakil, hal ini harus dicatat dalam berita acara sidang.

Selanjutnya Hakim harus mengusahakan mensamaikan kedua belah pihak yang bersengketa. Apabila berhasil disamaikan, Hakim dapat memberikan putusan persamaian yang menghukum para pihak untuk memenuhi isi persamaian yang telah dicapai yang sesungguhnya merupakan persetujuan, sehingga bersifat final. Jika para pihak tidak berhasil disamaikan baralah dimulai dengan pembacaan surat gugatan.

Dalam hukum acara peradilan hubungan industrial, dimungkinkan pada sidang pertama, bilamana nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam UUTK Pasal 155 ayat (3) mengenai tindakan skorsing bagi pekerja/ buruh yang sedang dalam proses PHK dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh, Hakim Ketua Sidang menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh (Pasal 96 ayat (1)). Jika putusan sela tersebut tidak dilaksanakan oleh pengusaha. Hakim Ketua Sidang memerintahkan sita jaminan dalam sebuah penetapan Pengadilan Hubungan Industrial serta terhadap sita jaminan tersebut tidak dapat diajukan perlawanan dan/atau tidak dapat digunakan upaya hukum.[28]

Sesuai dengan asas daiam peradilan perdata, Hakim bersifat pasif, putusan sela tersebut tidak serta merta dijatuhkan tetapi harus dimohon oleh pihak penggugat dalam gugatannya.

Atas gugatan penggugat, tergugat diberi kesempatan untuk memberi jawabannya di persidangan, baik secara tertulis maupun lisan. Apabila dilakukan secara tertulis, terhadap jawaban tergugat, penggugat diberi kesempatan untuk memberikan tanggapannya yang disebut *replik.* Terhadap *replik* dari penggugat, tergugat dapat memberikan tanggapannya yang disebut *duplik.* Acara jawab menjawab ini menurut Sudikno Mertokusumo dimaksudkan untuk mengetahui dan menentukan

[28] Lalu Husni, *Op.Cit,* Hlm, 99

pokok perkara. Jika acara jawab menjawab sudah selesai dan dianggap cukup oleh hakim, tahapan berikutnya adalah pembuktian.[29]

Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendeak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak dan/atau salah satu pihak dapat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat. Dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan Tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonannya tersebut. Terhadap penetapan tersebut tidak dapat digunakan upaya hukum.

Jika permohonan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (1) dikabulkan, Ketua Pengadilan Negeri dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah dikeluarkannya penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (2) menentukan Majelis Hakim, hari, tempat dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan. Tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak, masing-masing ditentukan tidak melebihi 14 (empat belas) hari kerja.

Ketentuan di atas tidak menjelaskan alasan pemeriksaan perkara secara cepat, hanya jika para pihak memiliki kepentingan yang sangat mendesak yang nantinya akan dinilai oleh Pengadilan dari alasan permohonan yang diajukan. Pemeriksaan perkara dengan acara cepat ini dilakukan maksimal 14 (empat belas) hari kerja. Sedangkan untuk penyelesaian pemeriksaan dengan acara biasa dilakukan paling lambat 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak hari sidang pertama.

Dalam perkara perdata umumnya tidak dikenal acara pemeriksaan cepat, semua perkara diselesaikan dengan menggunakan acara pemeriksaan biasa. Pemeriksaan cepat dikenal dalam perkara pidana untuk pemeriksaan tindak pidana ringan dengan ancaman kurungan paling lama 3 (tiga) bulan atau denda paling tinggi Rp. 7.500,- (tujuh ribu lima ratus rupiah), demikian juga dalam pemeriksaan perkara

[29] Sudikno Mertokusumo, *Op. Cit.* Hlm, 122

pelanggaran lalu lintas jalan. Pembuktian merupakan proses yang sangat penting dalam persidangan untuk mengetahui kebenaran hal-hal yang dikemukakan oleh para pihak dalam persidangan. Kebenaran dari suatu peristiwa ini hanya dapat diperoleh melalui pembuktian. Untuk dapat menjatuhkan putusan yang adil, hakim harus mengenal peristiwa yang telah dibuktikan kebenarannya. Dalam beberapa hal peristiwanya tidak perlu dibuktikan oleh Hakim misalnya:[30]

a. Dalam hak dijatuhkannya putusan *verstek* karena tergugat tidak datang meskipun sudah dipanggil secara patut. Dalam hal ini peristiwa yang menjadi sengketa yang dimuat dalam surat gugatan tanpa diadakan pembuktian dianggap benar dan tanpa mendengar serta di luar hadirnya tergugat dijatuhkan putusan *verstek* oleh Hakim,

b. Jika tergugat mengakui gugatan penggugat, perustiwa yang menjadi sengketa yang diakui tersebut dianggap telah terbukti, karena pengakuan menipakan alat bukti sehingga tidak memerlukan pembuktian lebih lanjut,

c. Telah dilakukannya sumpah *decisoir,* sumpah yang bersifat menentukan, peristiwa yang menjadi sengketa yang dimintakan sumpah dianggap terbukti dan tidak memerlukan pembuktian lebih lanjut,

d. Secara *ex officio* Hakim dianggap mengenal peristiwanya, sehingga tidak perlu dibuktikan lebih lanjut. Misalnya peristiwa *notoir,* yakni peristiwa yang sudah diketahui oleh umum sehingga tidak perlu pembuktian lebih lanjut. Tanggal 17 Agustus 1945 adalah merupakan Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia. Demikian juga dengan kejadian prosesual di persidangan yang dianggap telah diketahui oleh Hakim sehingga tidak perlu dibuktikan lebih lanjut, misalnya pihak tergugat mengakui gugatan, pihak penggugat mengajukan alat bukti dan seterusnya,

[30] Lalu Husni, *Op.Cit*, Hlm, 102

e. Pengetahuan Tentang pengalaman yakni berupa kesimpulan berdasarkan pengetahuan umum yang digunakan untuk menilai peristiwa yang diajukan atau yang telah dibuktikan. Misalnya pekerja/buruh yang sedang melakukan aksi pemogokan sudah pasti tidak dapat melakukan pekerjaan,

f. Pembuktian dalam hukum acara mempunyai arti yuridis yang mempunyai makna memberi dasar-dasar yang cukup kepada Hakim yang memeriksa perkara yang bersangkutan guna memberi kepastian Tentang kebenaran peristiwa yang diajukan. Dalam ilmu hukum tidak dimungkinkan adanya pembuktian yang logis dan mutlak yang berlaku bagi setiap orang serta menutup segala kemungkinan dari bukti lawan, akan tetapi merupakan pembuktian konvensional yang bersifat khusus. Dengan demikian, pembuktian dalam arti yuridis tidak menuju kepada kebenaran yang bersifat mutlak.

Kebenaran yang dicari dalam acara perdata adalah kebenaran formil yang didasarkan pada bukti-bukti formal yang ada, serta hakim tidak boleh menjatuhkan putusan di luar yang diminta oleh pihak-pihak yang bersengketa. Berbeda dengan hukum pidana, di mana hakim mencari kebenaran yang bersifat materiil. Yang wajib membuktikan atau mengajukan alat bukti adalah para pihak yang berperkara, yakni penggugat dan tergugat. Terutama penggugat wajib membuktikan peristiwa yang diajukannya, dan tergugat berkewajiban membuktikan bantahannya. Mengenai beban pembuktian ini tercantum dalam Pasal 163 HIR jo. Pasal 283 RBg yang menyatakan “Barang siapa mengaku mempunyai hak atau yang mendasarkan pada suatu peristiwa untuk menguatkan haknya itu atau untuk menyangkal hak orang lain, harus membuktikan adanya hak atau peristiwa itu.

Karena itu, kalau penggugat tidak dapat membuktikan peristiwa yang diajukannya, ia harus dikalahkan. Sedangkan kalau tergugat tidak dapat membuktikan bantahannya ia pula harus dikalahkan. Jadi kalau salah satu pihak dibebani dengan pembuktian dan tidak dapat membuktikannya, maka ia akan dikalahkan (risiko pembuktian). Karena

itu, Hakim harus hati-hati dan memberikan beban pembuktian yang seimbang kepada para pihak dan tidak berat sebelah.

Menurut ketentuan hukum acara perdata, Hakim terikat oleh alat-alat bukti yang sah, yang berarti hakim hanya boleh mengambil putusan berdasarkan alat-alat bukti yang ditentukan oleh undang-undang. Alat-alat bukti dalam acara perdata sebagaimana disebutkan dalam Pasal 164 HIR /Pasal 284 RBg dan Pasal 1866 BW adalah:

a. Alat bukti tertulis,
b. Saksi,
c. Persangkaan-persangkaan,
d. Pengakuan, dan
e. Sumpah.

Untuk dapat menyelesaikan suatu sengketa atau perkara Hakim hams mengetahui terlebih dahulu secara lengkap dan objektif tentang duduk perkara yang sebenarnya dapat diketahui dari proses pembuktian. Setelah suatu peristiwa dinyatakan terbukti, Hakim harus menemukan hukum dari peristiwa yang disengketakan.

Dalam kepustakaan dikenal beberapa aliran penemuan hukum, misalnya aliran Legisme. Menurut aliran ini satu-satunya sumber hukum adalah Undang-Undang, sehingga Hakim terikat pada Undang-Undang, sedangkan peradilan terikat menerapkan Undang-Undang dalam suatu peristiwa konkrit. Yang penting dalam aliran ini adalah kepastian hukum. Senada dengan aliran ini adalah Ajaran Trias Politica dari Montesqieu, demikian juga dengan ajaran Kedaulatan Rakyat dari Rousseau dan ajaran Kedaulatan Hukum dari Krabbe.[31]

Selain aliran legisme, dikenal juga aliran *Begriffs jurisprodenze.* Menurut aliran ini selain undang-undang, masih ada sumber hukum lain, yakni kebiasaan. Selain itu sebagai reaksi terhadap aliran legisme pada akhir abad ke-19 lahir ajaran kebebasan hakim *(Freirechtslehre)*

[31] *Ibid,* Hlm, 116

yang berpendapat bahwa hukum lahir karena peradilan.

Untuk memadukan aliran-aliran tersebut muncullah aliran baru yang dipergunakan sekarang ini yang berpendapat bahwa sumber hukum adalah undang-undang, peradilan dan kebiasaan. Undang-undang merupakan peraturan umum yang tidak mungkin mencakup segalanya, banyak hal-hal yang tidak tercakup dalam undang-undang. Kekosongan ini dapat diisi oleh peradilan/hakim. Selain itu juga masih ada hukum yang hidup dalam masyarakat, yakni hukum kebiasaan.

Setelah Hakim mengetahui duduk perkara melalui proses pembuktian, perkara dianggap selesai dan dilanjutkan dengan pemberian putusan. Putusan Hakim adalah suatu pernyataan yang oleh Hakim sebagai pejabat negara yang diberi wewenang untuk itu, diucapkan di persidangan dan bertujuan untuk mengakhiri atau menyelesaikan suatu perkara atau sengketa antara para pihak.

Dalam Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa dalam mengambil putusan Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan:

a. Hukum maksudnya adalah hukum positif di bidang perburuhan/ ketenagakerjaan.
b. Perjanjian yang ada maksudnya adalah perjanjian kerja maupun PKB. PKB adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja dan pengusaha atau pemberi keija yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. PKB adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja atau beberapa Serikat Pekerja yang terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Sedangkan Peraturan Perusahaan tidak termasuk dalam perjanjian, karena dibuat secara sepihak oleh pengusaha yang berisikan Tentang syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan,

c. Kebiasaan maksudnya adalah hukum tidak tertulis yang timbul dalam praktik penyelenggaraan hubungan kerja. Kebiasaan sebagai sumber hukum ini menjadi penting untuk mengisi kekosongan hukum yang tidak diatur daiarn peraturan perundang-undangan yang ada maupun perjanjian yang dibuat para pihak,

d. Keadilan yang dimaksudkan di sini adalah sebagai penekanan dari dasar pertimbangan Hakim yang tidak hanya didasarkan pada hukum (perundang-undangan), perjanjian yag telah dibuat para pihak, tetapi juga kebiasaan sebagaimana disebutkan di atas, sehingga dengan kombinasi dasar pertimbangan hukum seperti itu akan melahirkan perasaan keadilan yang sesuai dengan rasa keadilan masyarakat.

Putusan Majelis Hakim dibacakan dalam sidang terbuka untuk umum, dalam hal salah satu pihak tidak hadir dalam sidang, maka Ketua Majelis memerintahkan kepada Panitera Pengganti untuk menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir tersebut.

Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial paling lama 7 (tujuh) hari setelah putusan Majelis Hakim dibacakan, harus sudah menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir dalam sidang. Paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah putusan ditandatangani, Panitera Muda harus sudah menerbitkan salinan putusan. Panitera Pengadilan Negeri dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari setelah salinan putusan diterbitkan harus sudah mengirimkan salinan putusan kepada para pihak. Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dapat mengeluarkan putusan yang dapat dilaksanakan lebih dahulu, meskipun putusannya diajukan perlawanan atau Kasasi.

Jadi para pihak yang bersengketa dapat mengajukan permohonan agar putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dapat dilaksanakan lebih dahulu, meskipun putusannya diajukan perlawanan atau Kasasi. Dalam hukum acara perdata putusan seperti ini dikenal dengan istilah *uitvoerbaar bijvoorraad.*

Putusan Pengadilan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan akhir dan bersifat tetap. Sedangkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari bagi pihak yang hadir, terhitung sejak putusan dibacakan dalam sidang majelis Hakim dan bagi pihak yang tidak hadir, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.

6. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 115/PUU-VII/2009 dan Nomor: 012/PUU-I/2003

Serikat pekerja/serikat buruh yang ada di sebuah perusahaan tidak tertutup kemungkinan terdapat lebih dari 1 serikat pekerja/serikat buruh, akibatnya akan terdapat serikat perkera/serikat buruh mayoritas dan minoritas, dalam ketentuan Pasal 120 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang berhak mewakili pekerja/ buruh melakukan perundingan dengan pengusaha adalah Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% dari seluruh jumlah pekerja/buruh. Namun ketentuan UUTK Pasal 120 telah dihapus melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 115/PUU-VII/2009 tanggal 25 Oktober 2010. Melalui penghapusan UUTK Pasal 120, semua pekerja yang tergabung dalam berbagai serikat pekerja/ serikat buruh (baik serikat pekerja/serikat buruh mayoritas maupun minoritas) memiliki hak yang sama merumuskan dan menyepakati perjanjian kerja bersama yang dibuat dan berlaku di dalam perusahaan dengan pengusaha. Kedudukan yang sama ini merupakan bentuk dari perlakuan yang adil di hadapan hukum *(equality before the law)* yang telah dijamin oleh UUD 1945.[32] Sehingga diharapkan seluruh buruh

[32] Lebih lanjut lihat Putusan MK No. 115/PUU-VII/2009

yang ada di perusahaan ataupun serikat pekerja/serikat buruh yang ada di perusahaan dapat perlakuan yang adil dari pihak perusahaan.

Salah satu sumber sengketa dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia adalah pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat, pemutusan hubungan kerja ini kemudian diatur melalui UUTK Pasal 158, Pasal 159, Pasal 160, Pasal 170, Pasal 171 dan Pasal 186. Dalam perkembangannya pasaal-pasal tersebut di atas telah dihapus melalui Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 012/PUU-I/2003 tertanggal 28 Oktober 2004.[33]

Pertimbangan Majelis Hakim Konstitusi membatalkan UUTK Pasal 158, Pasal 159, Pasal 160, Pasal 170, Pasal 171 dan Pasal 186 melalui Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 012/PUU-I/2003 tertanggal 28 Oktober 2004 karena UUTK mengarah kepada kepentingan pasar semata dan melihat posisi tenaga kerja/buruh hanya sebagai "komoditas atau barang dagangan di pasar" akibatnya posisi tenaga kerja/buruh tidak terlindungi secara utuh melalui peraturan perundang-undangan, selain itu UUTK Pasal 158, Pasal 159, Pasal 160, Pasal 170, Pasal 171 dan Pasal 186 juga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1), Pasal 28 dan Pasal 33 UUD 1945, dengan hapusnya pasal-pasal tersebut terjadi keseimbangan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.[34]

[33] Lebih lanjut lihat Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 012/PUU-I/2003 tertanggal 28 Oktober 2004

[34] *Ibid*

BAB VII

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA MELALUI PERJANJIAN KERJA BERSAMA DI SUMATERA UTARA

A. Fungsi Perjanjian Kerja Bersama Dalam Perlindungan Tenaga Kerja

PKB adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat buruh yang tercatat pada instasni yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, atau hak dan kewajiban kedua belah pihak.

PKB merupakan sarana yang sangat dibutuhkan dan penting dalam mewujudkan hubungan industrial Indonesia dalam kehidupan sehari-hari, karena selain mengatur hubungan kerja dan syarat-syarat kerja, PKB juga berisikan hal-hal yang berkaitan dengan jaminan sosial, hak dan kewajiban Pengusaha/Pekerja. Sehingga dalam proses berjalannya hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja terdapat peraturan yang harus dilaksanakan.

Hubungan industrial tercipta dari adanya hubungan kerja, yang pada dasarnya bersifat individual. Hubungan kerja selalu mengandung unsur adanya pekerjaan, adanya perintah dari pengusaha, adanya upah dan waktu kerja. Sedangkan hubungan industrial pada dasarnya bersifat kolektif, oleh karena itu cakupan hubungan industrial adalah pekerja/buruh dalam jumlah banyak dan dalam hal-hal tertentu adanya keterwakilan pekerja/buruh oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta ikut campurnya Pemerintah.

Hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha harus pula mencerminkan tujuan bersama kedua belah pihak yang dilandasi oleh kepentingan bersama. Keharmonisan hubungan kerja dan itikad baik adalah pokok-pokok yang harus dijunjung tinggi sehingga perbedaan paham yang timbul tidak menjurus kepada pertentangan konflik, tetapi selalu di atas dengan jalan musyawarah dan mufakat. Betapa pentingnya PKB suatu perusahaan karena di dalam PKB itu telah lebih jelas hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh.

Ketika perusahaan mempunyai PKB, maka akan sangat jelaslah hak dan kewajiban pengusaha, karena telah dibuat perjanjian yang isinya telah disepakati secara bersama antara pengusaha dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh guna mempertegas hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja. Dengan adanya PKB maka terjadilah tanggung jawab bersama, baik oleh pengusaha maupun pekerja yang ditandai oleh itikad baik, saling harga menghargai dan sadar akan tugas dan kewajiban masing-masing untuk berusaha semaksimal mungkin mencapai tujuan bersama, terlaksananya dan terpeliharanya kerja sama yang baiksehingga diberikannya kesempatan dan bimbingan yang sama bagi setiap pekerja tanpa memandang golongan, agama, kelamin dan suku.

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pengusaha sebagai pimpinan perusahaan berkepentingan atas kelangsungan dan keberhasilan perusahaan dengan cara meraih keuntungan setinggi-tingginya sesuai modal yang telah ditanamkan dan menekan biaya produksi serendah-rendahnya (termasuk upah pekerja/buruh) agar barang dan/atau jasa yang dihasilkan bersaing di pasaran. Bagi pekerja/buruh beserta keluarganya, perusahaan adalah sumber penghasilan dan sumber penghidupan sehingga akan selalu berusaha agar perusahaan memberikan kesejahteraan yang lebih baik dari yang telah diperoleh sebelumnya. Kedua kepentingan yang berbeda ini akan

selalu mewarnai hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh dalam menciptakan proses produksi barang dan jasa.[1]

Semua pihak, pengusaha, pekerja/buruh, masyarakat dan pemerintah pada dasarnya mempunyai kepentingan atas kelangsungan dan keberhasilan perusahaan. Memang sering terdapat pandangan yang keliru, yaitu bahwa seolah-olah hanya pengusaha dan pemilik modal yang mempunyai kepentingan atas perusahaan. Sebagai pemilik atau pimpinan perusahaan harus mengamankan semua aset perusahaannya. Di samping itu perusahaan merupakan sumber penghasilan, kesempatan dan harga diri bagi pengusaha. Demikian juga bagi pekerja/buruh, perusahaan merupakan sumber penghasilan dan kesempatan untuk mengembangkan diri dari bekerja/buruh.

Kegagalan perusahaan berarti kehilangan tempat kerja dan sumber penghasilan bagi pengusaha dan pekerja/buruh. Masyarakat konsumen berkepentingan atas keberhasilan setiap perusahaan dalam rangka penyediaan barang dan jasa, Suatu perusahaan penting bagi pengusaha-pengusaha lain untuk menyediakan barang setengah jadi au diharapkan menggunakan barang setengah jadi hasil produksi perusahaan lain tersebut.

Pemerintah berkepentingan atas keberhasilan perusahaan baik dalam rangka mendorong pertumbuhan ekonomi dan kehidupan masyarakat secara keseluruhan maupun sebagai sumber penerimaan pajak. Pengusaha dan pekerja/buruh mempunyai kepentingan yang sama atas kelangsungan dan keberhasilan perusahaan, walaupun sering terjadi perbedaan pendapat.

Terdapat berbagai faktor yang menyebabkan timbulnya perbedaan pendapat dalam hubungan kerja dan hubungan industrial yang dapat menyebabkan semakin rawan yang datangnya baik dari pekerja/buruh, pengusaha maupun dari kalangan pemerintah. Hal tersebut dapat terjadi disebabkan peraturan perundang-undangan tidak sesuai lagi dengan perkembangan dan tuntutan zaman.

---

[1] Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan, Suatu Pengantar,* PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2004, Hlm, 101

Perbedaan kepentingan antara pengusaha dan pekerja harus dicarikan solusinya antara keduanya karena baik pekerja/buruh maupun pengusaha mempunyai tujuan yang sama yaitu menghasilkan barang dan/atau jasa sehingga perusahaan dapat terus berjalan. Apabila karena satu dan lain hal perusahaan terpaksa ditutup maka yang rugi bukan hanya pengusaha karena telah kehilangan modal, tetapi juga pekerja/buruh karena kehilangan pekerjaan sebagai sumber penghidupan.

Didorong adanya tujuan yang sama ini maka timbul hubungan yang saling bergantung antara pengusaha dengan pekerja/buruh dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang kita kenal dengan istilah hubungan industrial. Dalam melaksanakan hubungan industrial pengusaha dan organisasi pengusaha mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan kepada pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan. Pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan ketrampilan dan keahliannya serta memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya, Fungsi Pemerintah dalam hubungan industrial adalah menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Peranan Pemerintah dalam hal ini penting sekali mengingat perusahaan bagi Pemerintah betapapun kecilnya merupakan bagian dari kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan sebagai salah satu sumber serta sarana dalam menjalankan program pembagian pendapatan nasional.

Pelaksanaan hubungan industrial mempunyai peranan dalam pembangunan ekonomi suatu Negara. Hubungan industrial yang aman dan dinamis menciptakan keserasian di dalam hubungan kerja yang pada gilirannya membantu hubungan yang serasi antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Hal ini merupakan salah satu kondisi yang penting

untuk meningkatkan produktivitas kerja yang bennuara ke produktivitas nasional.

Hubungan industrial dapat dilakukan melalui sarana:[2]

1. Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
2. Organisasi pengusaha;
3. Lembaga kerjasama bipartit;
4. Lembaga kerjasama tripartit;
5. Peraturan perusahaan;
6. PKB;
7. Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan;
8. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Hubungan industrial *(industrial relations)* tidak hanya sekadar manajemen organisasi perusahaan yang dijalankan oleh seorang manager, yang menempatkan pekerja sebagai pihak yang selalu dapat diatur. Namun, hubungan industrial meliputi fenomena baik di dalam maupun di luar tempat kerja yang berkaitan dengan penempatan dan pengaturan hubungan kerja. Pada negara maju, hubungan industrial mencerminkan sejumlah pekerja, organisasi pekerja, pabrik, pemogokan, penutupan perusahaan, maupun perundingan kolektif (PKB). Karena itu sulit merumuskan hubungan industrial secara universal dan diterima semua pihak, hal ini diakui pula oleh Michael Salamon dalam bukunya *Industrial Relation; Theory and Practice:*[3]

> *"However, it is difficult to define the term industrial relations in a precise and universally accepted way. Industrial relation for many is perceived to involve male, full time, unioinzed, manual workers in large, manufacturing units imposing restrictive practices, strikes and collective bargaining"*[1]

[2] *Ibid,* Hlm, 102.

[3] Michael Salamon, *Industrial Relation: Theory and Practice,* Prentice Hall, USA, 2000), Hlm, 4-5

Di Indonesia hubungan industrial *(industrial relation)* merupakan hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945 serta UUTK Pasal 1 angka 16. Dalam proses produksi di perusahaan pihak-pihak yang terlibat secara langsung adalah pekerja/ buruh dan pengusaha, sedangkan pemerintah termasuk sebagai para pihak dalam hubungan industrial karena berkepentingan untuk terwujudnya hubungan kerja yang harmonis sebagai syarat keberhasilan suatu usaha, sehingga produktivitas dapat meningkat yang pada akhirnya akan mampu menggerakkan pertumbuhan ekonomi dan dapat meningkatkan kesejahteraan seluruh lapisan masyarakat.

Peran Pemerintah dalam hubungan industrial ini diwujudkan dengan mengeluarkan berbagai kebijakan, peraturan perundang-undangan yang harus ditaati oleh para pihak, serta mengawasi atau menegakkan peraturan tersebut sehingga dapat berjalan secara efektif, serta membantu dalam penyelesaian perselisihan industrial. Dengan dernikian, kepentingan pemerintah dalam hubungan industrial adalah menjamin keberlangsungan proses produksi secara lebih luas.[4] Sedangkan bagi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dalam melaksanakan hubungan industrial berfungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasinya secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Pengusaha/organisasi pengusaha dalam melaksanakan hubungan industrial mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.

Karena itu hubungan industrial tidak hanya dilihat dari konteks hubungan antara pekerja dan pengusaha semata, peraturan-peraturan

[4] Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & di Luar Pengadilan,* PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, Hlm, 18

ketenagakerjaan, tetapi juga tidak dapat dipisahkan dari lingkungan sosial, ekonomi dan politik. Karena di dalamnya mencakup pula konsep keadilan, kekuasaan, hak dan tanggung jawab, sebagaimana dikemukakan oleh Michael Salamon pada bagian lain tulisannya :

> *"Industrial relation covers a range of concepts, including the concept of justice and equality, power and authority, individualism and collectivism, right and responsibilities as well as integrity and trust* [5]

Pada akhirnya tujuan hubungan industrial adalah untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja dan pengusaha, tujuan ini saling berkaitan dan terkait satu dengan lainnya yang berarti bahwa pengurangan terhadap yang satu akan mempengaruhi yang lain. Tingkat produktivitas perasahaan misalnya, sangat ditentukan oleh tingkat produktivitas pekerja, produktivitas yang tinggi hanya dimungkinkan jika perusahaan tersebut memperhatikan kesejahteraan para pekerjanya. Peningkatan kesejahteraan pekerja hanya layak jika produktivitas perusahaan meningkat.

Untuk mencapai produktivitas yang diinginkan, semua pihak yang terlibat dalam proses produksi terutama pengusaha, perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kunci dari hubungan industrial yang dinamis dan aman menurut Sri Kusumastuti Rahayu dkk[6] adalah sarana komunikasi ini memerlukan perhatian yang serius, faktor pendukung utama dalam membangun komunikasi adalah interaksi yang positif antara pekerja dan pengusaha. Jika interaksi ini dapat dipelihara, akan membantu menciptakan saling pengertian pemahaman dan kepercayaan yang pada akhirnya akan menciptakan hubungan industrial yang samai di tempat kerja. Untuk mencapai maksud ini dapat dilakukan dengan mengoptimalkan peran lembaga kerjasama bipartit (serikat pekerja/ buruh dan pengusaha) di tingkat perusahaan sebagai sarana untuk membicarakan berbagai keinginan, keluhan dan saran bahkan dalam

---

[5] Michael Salmon, *Op.Cit,* Hlm, 6

[6] Sri Kusumastuti Rahayu, dkk, *Industrial Relation in Jabotabek, Bandung and Surabaya during the Freedom to Organize Era,* Semeru Research Report USAID/ PEG, 2002, Hlm, 9

mengambil keputusan yang berkenaan dengan hubungan kerja. Dengan cara ini, menurut pandangan Aloysius Uwiyono[7] akan mendorong terciptanya hubungan kemitraan antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang saling membutuhkan satu sama lain.[8]

Adakalanya hubungan kemitraan antara pekerja/buruh dan pengusaha akan terganggu jika salah satu pihak memaksakan kehendaknya kepada pihak yang lain, sehingga pemenuhan kebutuhan atau kepentingan salah satu pihak dirugikan. Untuk mengarahkan dan mengembalikan hubungan kerjasama antara pekerja dan pengusaha dalam kegiatan tersebut, hukum ketenagakerjaan sebagai pedoman dalam hubungan industrial mempunyai kedudukan dan peranan yang penting. Melalui perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan yang aspiratif diharapkan dapat memenuhi kebutuhan kedua belah pihak. Sejalan dengan perkembangan reformasi saat ini, setiap upaya yang menempatkan kaum pekerja pada posisi pinggiran *(marginalization)* berarti akan menciptakan situasi konflik yang berkepanjangan dan tidak akan pernah dapat diatasi. Sejarah telah mencatat keadaan pada masa-masa sebelumnya, Oleh karena itu, agar dapat keluar dari masalah ini hubungan antara pekerja dan pengusaha di tempat kerja harus diarahkan pada hubungan kemitraan *(colaborative relation),* sehingga para pihak tidak perlu menggunakan senjata mogok atau *lock-out* untuk memaksakan kehendaknya.

Data dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara diperoleh keterangan bahwa hingga tahun 2019 ini, hanya 392 perusahaan yang memiliki PKB dari 10.774 perusahaan yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara. Hal ini disebabkan karena masih sedikitnya perusahaan yang memiliki

---

[7] Aloysius Uwiyono, *Hak Mogok di Indonesia,* Universitas Indonesia, Jakarta, 2001, Hlm, 221

[8] Kemitraan antara pekerja/buruh dan pengusaha merupakan konsep yang harus dikembangkan dalam hubungan industrial, jika pihak pekerja/buruh dan pengusaha menginginkan perusahaannya maju dan berkembang serta dapat bersaing dalam tataran nasional dan intemasional. Hubungan kemitraan antara pekerja/buruh dengan pengusaha ini dimaksudkan untuk meningkatkan kemajuan perusahaan. Untuk itu masing-masing pihak harus konsisten melaksanakan kewajibannya masing-masing.

Serikat Pekerja/Serikat Buruh, sehingga tidak bisa dibuat PKB karena yang memiliki hak untuk membuat PKB adalah pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh tanpa boleh diintervensi oleh pemerintah.[9]

Sedikitnya Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang ada dalam perusahaan salah satunya disebabkan karena kurangnya kesadaran dari masing-masing pihak, baik pekerja/buruh maupun pengusaha, akan pentingnya serikat pekerja/serikat buruh dan pentingnya PKB demi kepentingan bersama dan terciptanya hubungan industrial yang harmonis, berkeadilan dan bermartabat yang dapat memberikan keterangan bekerja bagi pekerja/buruh, ketentraman berusaha bagi pengusaha, menjamin kelangsungan usaha dan memperluas dan mengembangkan usaha.

1. PKB Sebagai Pengaturan dalam Ketenagakerjaan

Bila dilihat seluruh isi Undang-Undang Ketenagakerjaan dan seluruh peraturan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, ternyata yang diatur hanya hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh tentang norma kerja secara umum, sedangkan mengenai syarat-syarat kerja yang lebih spesifik tidak ada diatur seperti tunjangan keluarga pekerja, kenaikan upah, pakaian kerja, jam masuk kerja, jam pulang kerja, mutasi, kenaikan pangkat/jabatan, biaya transportasi, uang makan dan lain-lain. Melihat kepada syarat-syarat kerja yang luas sesuai dengan kondisi kerja yang tidak ada diatur dalam peraturan dan Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka perlu dilengkapi dengan pengaturan syarat-syarat kerja,[10] yaitu PKB. Sehingga hubungan kerja dapat berjalan dengan baik.

[9] Wawancara dengan Ririn Bidasari, SH, M.Hum (Kasi. Persyaratan Kerja, Pengupahan dan Jaminan Sosial Disnakertrans Provinsi Sumatera Utara) pada tanggal 10 Oktober 2019 di Medan

[10] Sudikno Mertokusumo, mengatakan bahwa disadari Undang-Undang tidaklah lengkap, nilai-nilai yang dituangkan dalam Undang-Undang tidak lagi sesuai dengan perkembangan kehidupan bersama, sehingga terdapat kekosongan-kekosongan hukum dan ketidakjelasan dalam Undang-Undang. Lihat dalam Sudino Mertokusumo, *Penemuan Hukum, Sebuah Pengantar,* Liberty, Yogyakarta,1996, Hlm, 91

Dibidang Hukum Ketenagakerjaan terdapat dua macam sumber hukum yaitu: kaedah hukum otonom dan kaedah hukum heteronom. Kaidah hukum otonom adalah ketentuan-ketentuan hukum yang ditetapkan oleh para pihak yang terikat dalam suatu hubungan kerja yaitu antara pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Pengusaha atau Organisasi Pengusaha, Misalnya Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan PKB *(Collective Labor Agreement).* Kaidah hukum hetronom adalah ketentuan-ketentuan hukum yang ditetapkan oleh Pihak Ketiga di luar para pihak yang terikat dalam suatu hubungan kerja, Misalnya semua Peraturan Perundang-undangan dibidang perburuhan yang ditetapkan atau disahkan oleh Pemerintah, yang antara lain adalah UUTK, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 beserta peraturan pelaksanaan lainnya.

Jika kedua sistem hukum tersebut di atas dikaitkan dengan kedua jenis sumber hukum perburuhan sebagaimana terurai, maka di negara-negara yang menganut sistem hukum *common law,* sumber hukum perburuhan yang utama pada umumnya adalah kaidah otonom seperti PKB, Sedangkan di negara-negara yang menganut sistem hukum *civil law system,* pada umumnya kaidah hukum heteronom yaitu Peraturan Perundang-undangan yang ditetapkan oleh Pemerintah merupakan sumber hukum perburuhan yang paling dominan. Faktor lain yang mempengaruhi berkembangnya kaidah otonom atau kaidah heteronom di suatu negara adalah model Hubungan Industrial yang dianut oleh negara bersangkutan. Dalam hal ini terdapat dua model hubungan industrial yaitu *corporotist model* dan *contractualist.*

Model yang pertama adalah suatu model hubungan industrial di mana peran pemerintah sangat dominan dalam menentukan syarat-syarat kerja dan kondisi kerja. Kemudian, model keserikatburuhannya adalah *single union.* Dalam hal ini serikat buruh diposisikan sebagai kepanjangan tangan Pemerintah. Sedangkan yang kedua, adalah model hubungan industrial di mana peran Pemerintah dalam menentukan syarat-syarat kerja sangat minim atau rendah. Selanjutnya model keserikatburuhannya adalah *multi union system,* di mana dalam sistim

yang kedua ini, serikat pekerja/ serikat buruh memiliki peran yang besar dalam menentukan syarat-syarat kerja dan kondisi kerja.[11]

Indonesia sebagai negara yang menganut sistem *civil law,* menempatkan kaedah heteronom (peraturan perundang-undangan) menjadi sumber hukum perburuhan yang utama. Oleh sebab itu syarat-syarat kerja dan kondisi kerja tercantum secara lengkap dalam peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh Pemerintah *(from the cradle to the grave).* Dalam situasi demikian, dinamika (perubahan) hukum Ketenagakerjaan sangat tergantung pada Pemerintah sebagai pembuat sekaligus pelaksana peraturan hukum, Sedangkan Serikat Pekerja/ Buruh ataupun Organisasi Pengusaha tidak berfungsi banyak dalam menentukan syarat-syarat kerja dan kondisi kerja. Dominasi pemerintah dalam penentuan syarat-syarat kerja dan kondisi kerja tersebut di atas cocok dengan siruasi dan kondisi pada masa sebelum Reformasi yaitu pada zaman Orde Baru. Pada masa itu Pemerintah seolah-olah tanpa rintangan menetapkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 4 Tahun 1986 yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964. Hal ini dimungkinkan karena pada waktu itu Indonesia menganut *"Single Union System".* SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) yang awal mulanya bernama FBSI (Federasi Buruh Seluruh Indonesia) ditetapkan sebagai satu-satunya organisasi buruh yang diakui oleh Pemerintah, atau sebagai wadah tunggal kaum buruh di Indonesia, sehingga FBSI atau SPSI pada waktu itu diposisikan sebagai perpanjangan tangan dari Pemerintah. Karena itu ia lebih banyak mendukung kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh Pemerintah.

Setelah Reformasi, wajah keserikatburuhan telah berubah. Indonesia tidak lagi menganut *"single union system"* melainkan *"multi union system".* Hal ini tercermin dalam perubahan persyaratan pembentukan serikat buruh. Menurut Peraturan Menakertranskop Nomor 01/Men/1975 Tentang Pendaftaran Organisasi Buruh yang berlaku pada masa Orde Baru, Serikat Buruh baru diakui oleh

[11] Aloysiu Uwiyono, *Dinamika Ketentuan Hukum Tentang Pesangon,* www. hukumonline.com, diakses tanggal 28 Agustus 2019.

Pemerintah jika Serikat Buruh tersebut berbentuk gabungan serikat buruh yang sekurang-kurangnya mermliki satu pengurus di tingkat nasional, 20 pengurus di tingkat daerah (provinsi), 15 serikat buruh lapangan pekerjaan yang disusun secara vertikal dari pusat sampai unit kerja tingkat perusahaan. Dengan demikian serikat buruh yang diakui pemerintah hanyalah serikat buruh yang berbentuk federatif yaitu serikat buruh yang secara horizontal merniliki sedikit-dikitnya 15 serikat buruh lapangan pekerjaan di berbagai sektor. Secara vertikal merniliki 20 pengurus tingkat daerah yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia.

Pada saat ini Keputusan Menteri Tenaga Kerja yang menjadi dasar dianutnya *single union system* di Indonesia dengan sendirinya tidak berlaku lagi setelah atau dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 yang menetapkan bahwa sepuluh orang buruh dapat secara sah membentuk atau mendirikan Serikat Buruh yang sah. Perubahan sistem Keserikatburuhan di Indonesia dari *"single union system"* ke *"multi union system"* ini, tidak diikuti pengurangan peran Pemerintah dalam penentuan syarat-syarat kerja dan kondisi kerja, sehingga meskipun sistim keserikatburuhan di Indonesia saat ini adalah *multi union system,* Serikat Buruh dan Pengusaha tidak memiliki keleluasaan dalam menentukan syarat-syarat kerja dan kondisi kerja yang sesuai dengan kepentingan para pihak yang membuatnya. Dalam perundingan syarat-syarat kerja dan kondisi kerja, serikat buruh dan pengusaha terganjal oleh standard minimum atau standard maksimum yang ditetapkan oleh pemerintah. Akibatnya PKB dan Peraturan Perusahaan tidak bermakna karena hanya merupakan cuplikan dari peraturan perundang-undangan perburuhan yang ditetapkan oleh pemerintah.

Dominasi Pemerintah dalam penentuan syarat-syarat kerja dan kondisi kerja dalam *"multi union system"* ini mengurangi atau tidak memberikan kesempatan kepada Serikat Buruh dan Pengusaha dalam pembentukan PKB. Semua syarat-syarat kerja dan kondisi kerja telah ditetapkan oleh Pemerintah, sehingga Pengusaha dan Serikat Buruh-Pengusaha tinggal melaksanakan apa yang ditetapkan oleh Pemerintah.

Oleh karena aktor penentu syarat-syarat kerja dan kondisi kerja adalah Pemerintah bukan Serikat Buruh dan Pengusaha, maka pada akhirnya serikat buruh dan organisasi pengusaha berlomba-lomba mempengaruhi Pemerintah agar syarat kerja dan kondisi kerja yang ditetapkan Pemerintah tidak merugikan kepentingan mereka.[12]

Kondisi demikian akan menimbulkan persoalan yang dapat mengganggu keharmonisan hubungan industrial dalam skala nasional. Sebab, pada waktu Pemerintah hendak bermaksud melakukan perubahan peraturan perundang-undangan dibidang perburuhan akan timbul persoalan pro dan kontra antara serikat buruh dengan organisasi pengusaha. Dalam hal terjadi perubahan peraturan perundang-undangan dibidang perburuhan merugikan buruh, maka Serikat Buruh akan bersatu melakukan penolakan bahkan sering diikuti mogok atau demonstrasi. Sebaliknya jika perubahan peraturan perundang-undangan dibidang perburuhan tersebut merugikan Pengusaha, maka Organisasi Pengusaha mewakili Pengusaha yang menjadi anggotanya akan melakukan penolakan melalui demonstrasi atau unjuk rasa.

Fakta menunjukkan bahwa pada saat Pemerintah berencana merevisi UUTK maka serikat pekerja/serikat buruh menolak revisi dengan melakukan demonstrasi besar-besaran, meskipun pada waktu UUTK tersebut diundangkan, berbagai macam serikat buruh telah menolaknya. Sebaliknya organisasi pengusaha yang sepakat bulat menerima UUTK tersebut pada waktu diundangkan, sekarang malah menginginkan revisi. Akibatnya rencana revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan belum terealisasi sampai saat ini. Pemerintah kembali bermaksud menyempurnakan ketentuan tentang pesangon melalui dua Peraturan Pemerintah (PP). Pertama, atas dasar pertimbangan untuk meningkatkan perlindungan pekerja/buruh yang diputuskan hubungan kerjanya, Pemerintah mempersiapkan draft atau rancangan PP tentang program jaminan pemutusan hubungan kerja. Kedua, dengan dasar pertimbangan untuk menciptakan hubungan industrial yang kondusif

[12] *Ibid*

dan iklim usaha yang kompetitif, Pemerintah mempersiapkan draft PP tentang perubahan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak.

Berbicara tentang pesangon buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja, maka uang pesangon pada dasarnya adalah sejumlah uang yang oleh Pengusaha diberikan kepada buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja bukan karena kesalahan atau kehendak si buruh sendiri. Pengertian pesangon di atas memberikan makna bahwa bagi Pengusaha uang pesangon adalah biaya *(cost)* yang harus dikeluarkan, sedang bagi buruh uang pesangon adalah sarana atau alat untuk memenuhi kehidupan baik bagi dirinya sendiri maupun keluarganya selama menganggur setelah terkena pemutusan hubungan kerja. Dengan demikian terdapat kecenderungan buruh untuk mendapatkan uang pesangon sebesar mungkin, sedangkan Pengusaha cenderung untuk memberikan pesangon sekecil mungkin kalau perlu tidak memberikan uang pesangon dalam rangka penghematan biaya pengeluaran perusahaan.

Berangkat dari konsep pesangon tersebut, antara buruh dan Pengusaha terdapat dua kepentingan yang saling bertentangan dan tidak mudah bahkan dalam skala nasional tidak mungkin dipertemukan, karena perbedaan kondisi perusahaan yang variatif serta dianutnya *"multi union system"*. Dengan demikian perubahan ketentuan pesangon, dan uang penghargaan masa kerja yang akan diberlakukan secara nasional akan mendapatkan reaksi penolakan paling tidak oleh sebagian besar serikat buruh jika rancangan perubahan ketentuan tentang pesangon dan uang penghargaan masa kerja tersebut lebih rendah dari ketentuan sebelumnya, Demikian pula sebaliknya jika rancangan perubahannya lebih memberatkan dari ketentuan sebelumnya, akan mendapatkan reaksi penolakan dari organisasi Pengusaha.

Pengalaman menunjukkan bahwa pada era reformasi ini, setiap kali Pemerintah menetapkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan selalu mendapatkan reaksi pro dan kontra, Kondisi demikian pada gilirannya menyebabkan ketidakefektifan peraturan

perundang-undangan yang baru ditetapkan atau diundangkan. Akibat selanjutnya adalah para investor lama maupun investor yang mau menanamkan modalnya di Indonesia dihadapkan pada ketidakpastian hukum.

Keadaan tersebut akan berulang kembali dimasa mendatang jika tidak dilakukan pembaharuan secara mendasar dalam mekanisme penentuan syarat-syarat kerja dan kondisi kerja, Oleh karena itu perlu adanya perubahan yang mendasar yang disesuaikan dengan sistem keserikatburuhan yang telah berubah dari *"single union system"* menjadi *"multi union system". "multi union system"* menghendaki penentuan syarat-syarat kerja dan kondisi kerja supaya diserahkan pada proses perundingan antara Serikat Buruh dengan Pengusaha, bukan didominasi oleh Pemenntah. Dengan demikian jumlah nominal pesangon ataupun mekanisme pembayaran pesangon hendaknya didasarkan pada kesepakatan para pihak yang dapat dituangkan dalam PKB atau dalam Perjanjian Kerja,

Selanjutnya materi hukumnya dapat diatur dengan beberapa cara; Pertama, uang pesangon dimasukkan sebagai salah satu unsur dalam gaji/upah. Dalam hal ini pesangon dapat diberikan pertahun semacam gaji ke-13 atau diberikan per-bulan. Cara yang pertama ini lebih sederhana dan praktis, karena pihak Pengusaha dapat mengestimasikan *labor cost* pertahun dan tidak perlu mengeluarkan biaya jika sewaktu-waktu terjadi pemutusan hubungan kerja. Demikian pula bagi bumh ada jaminan penerimaan uang pesangon yang pasti. Kedua, uang pesangon tidak dimasukkan sebagai unsur upah/gaji, tetapi ditentukan dalam jumlah tertentu. Dalam hal ini pesangon diberikan pada saat buruh diputuskan hubungan kerjanya. Cara yang kedua ini tidak menjamin kepastian diterimanya pesangon oleh buruh, karena hak itu harus diperjuangkan, demikian pula bagi pengusaha tidak dapat mengestimasi *labour cost* secara pasti dan memakan energi[13]

[13] *Ibid,* Hlm, 5

Peraturan perundang-undangan yang pernah berlaku dan yang berlaku saat ini menganut sistem atau cara yang kedua, Pada awalnya hal ini tercermin dalam Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 9 Tahun 1964 Tentang Penetapan besarnya Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian beserta perubahannya yakni Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 11 Tahun 1964. Kemudian diganti Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 04/Men/1986 Tentang Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian. Selanjutnya diganti lagi dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 03/MEN/1996 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian di Perusahaan Swasta. Kemudian diganti lagi dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150/Men/2000 Tentang Peneyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian di Perusahaan. Akhirnya ketentuan tentang perhitungan "pesangon" ini diatur dalam UUTK.

Perubahan pertama, kedua dan ketiga yang terjadi pada Era *"single union system"* dapat berjalan mulus, tanpa menimbulkan masalah. Tetapi perubahan keempat dan kelima pada Era *"multi union system"* tidak berjalan mulus oleh karenanya telah menimbulkan atau terjadi demonstrasi buruh yang dapat mengganggu iklim investasi.

Berangkat dari kenyataan tersebut, pada era *"multi union system"* ini, Pemerintah sudah waktunya mengurangi perannya dalam menentukan syarat-syarat kerja dan kondisi kerja. Berikan kebebasan kepada serikat buruh dan Pengusaha untuk menentukan syarat-syarat kerja dan kondisi kerjanya sendiri. Dengan kata lain marilah kita menggeser pola hubungan industrial kita dari *corporatist model* ke *contractualist model.*

PKB diatur dalam Bab XI Bagian Ketiga UUTK telah sesuai dengan keadaan sekarang sebab sudah mengatur lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh pada 1 (satu) perusahaan, sedangkan perjanjian perburuhan belum mengatur lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh pada 1 (satu) perusahaan.

Perlu diketahui pada tahun 1998 Pemerintah Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO Nomor 87 Tahun 1948 dengan Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998 Tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi (*freedom of association and protection of the right to organize)* di mana pekerja/ buruh berhak mendirikan serikat pekerja/serikat buruh lebih dari 1 (satu) pada 1 (satu) perusahaan.

Untuk menguraikan PKB harus diketahui terlebih dahulu sejarah perjanjian perburuhan. Pada mulanya perjanjian perburuhan adalah perjanjian antara serikat buruh atau serikat-serikat buruh dengan majikan atau majikan-majikan yang berlaku sebagai kebiasaan. Kemudian pada abad XIX pertengahan kedua, mengikat sebagai hukum kebiasaan. Pengaturan dalam perundang-undangan diadakan oleh Pemerintah Hindia Belanda, baru pada tahun 1926 yaitu dalam Pasal 1 60 1 n ayat (2) *Burgerlijk Wetboek* yang berbunyi sebagai berikut: "Yang dinamakan persetujuan perburuhan kolektif adalah suatu peraturan yang dibuat oleh seorang majikan atau lebih ataupun suatu perkumpulan majikan atau lebih yang berbentuk badan hukum di satu pihak dan suatu perkumpulan buruh atau lebih yang berbentuk badan hukum tentang syarat-syarat pekerjaan yang harus diindahkan sewaktu membuat persetujuan perburuhan".

Dengan adanya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 Tentang Perjanjian Perburuhan, maka Pasal 101 ayat (2) KUHPerdata dianggap tidak berlaku lagi. Pada tahun 1985 perjanjian perburuhan diubah namanya menjadi Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), namun isinya sama dengan perjanjian perburuhan. Hal ini dapat diketahui dari bunyi Pasal 1a Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-Ol/Men/85 Tentang Pelaksanaan Tata Cara Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) sebagai berikut: "Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) adalah Perjanjian Perburuhan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954".

Dalam perjanjian perburuhan, buruh diberi hak untuk bersama-sama secara kolektif dengan jalan perwakilan menuju ke arah tingkat

hidup yang lebih baik. Perjanjian perburuhan mempunyai hubungan erat dengan gerakan buruh, oleh karena dalam mengadakan perjanjian perburuhan, serikat buruh memegang peranan yang penting.

Di dalam perjanjian kerja, buruh berada di pihak yang lemah, sebab majikan wewenang perintah, akibatnya majikanlah yang menentukan segala-galanya. Dalam hal buruh sebagai pihak yang lemah ingin memperbaiki nasibnya ke tingkat hidup yang lebih baik haras melalui serikat buruh. Untuk timbulnya serikat buruh di suatu negara harus ada pengakuan hak asasi berserikat dan berkumpul.

Pada zaman kolonial, politik pada waktu itu dapatlah secara singkat dikatakan mengekang dan seringkali kekangan-kekangan itu berbentuk larangan-larangan. Jadi, pada waktu zaman hindia belanda kebebasan berserikat walaupun harus formil memenuhi syarat-syarat tertentu dapat diberikan kelonggaran. Akan tetapi, dalam praktek dapat dikatakan kurang dan adakalanya kebebasan tidak ada sama sekali. Oleh karena itu, gerakan buruh pada zaman Hindia Belanda itu tidak berarti sehingga pertumbuhan perjanjian perburuhan hampir tidak ada, lebih-lebih pada zaman Jepang.

Setelah pemulihan kedaulatan Negara Indonesia, kebebasan berserikat dan berkumpul pun (Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945) diakui, sehingga gerakan buruh di Indonesia tumbuh dengan suburnya, begitu juga pertumbuhan perjanjian perburuhan.

Maraknya serikat buruh tersebut mengakibatkan banyaknya perjanjian perburuhan, sehingga perlu adanya peraturan yang akan mengatur atau menertibkan pertumbuhan perjanjian perburuhan.

Akhirnya, oleh Pemerintah Indonesia pada tanggal 28 Mei 1954 diundangkanlah Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 Tentang Perjanjian Perburuhan antara serikat buruh dan pengusaha/majikan. Sehingga meskipun pertumbuhan serikat buruh banyak, namun tata cara membuat perjanjian perburuhan sudah teratur dengan baik.

Pada tahun 1956, Pemerintah Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO Nomor 98 Tahun 1949 mengenai berlakunya dasar-

dasar hak untuk berorganisasi dan berunding *(the application of the principle of the right to organize and to bargaining collectively),* dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 (LN Nomor 42 Tahun 1956).

Adanya Konvensi ILO Nomor 98 Tahun 1949 tersebut memperkuat dasar berlakunya Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945. Namun, pada tahun 1973 di negara Indonesia hanya boleh ada satu gerakan buruh yaitu federasi buruh seluruh indonesia (FBSI) yang kemudian menjadi serikat pekerja seluruh Indonesia (SPSI).

Kemudian pada tahun 1998 Pemerintah hidonesia telah meratifikasi Konvensi ILO Nomor 87 Tahun 1948 Tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi *(freedom of association and protection of the right to organize)* dengan Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998, yang menimbulkan banyak sekali Gerakan Buruh. Kemudian, berhubung Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 Tentang Perjanjian Perburuhan belum mengatur perihal PKB maka undang-undang tersebut diganti dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dalam BAB XI-nya mengatur tentang PKB.

Adapun fungsi PKB adalah sebagai berikut:[14]

1. Memudahkan pekerja/buruh untuk membuat perjanjian kerja. Sebelum adanya lembaga PKB, pekerja/buruh pada waktu membuat perjanjian kerja harus merumuskan dan menentukan sendiri hak-hak dan kewajiban-kewajibannya dengan pengusaha. Dengan adanya PKB yang merupakan pedoman dan peraturan induk mengenai hak dan kewajiban bagi pekerja/buruh dan pengusaha yang menyangkut kedudukan hukum pekerja/buruh sebagai anggota serikat pekerja/serikat buruh, maka pekerja/ buruh akan mudah membuat perjanjian kerja, meskipun sederhana, karena kedudukan hukumnya telah terjamin dalam hubungan kerja yang ditimbulkan oleh perjanjian kerja. Hal ini

[14] FJC Djumialdji, *Perjanjian Kerja,* Edisi Revisi, Sinar Grafika, Jakarta, 2005, Hlm, 71

sesuai dengan kenyataan bahwa pekerja/buruh pada umumnya buta akan hukum untuk membuat perjanjian kerja, sehingga dengan adanya PKB, kedudukan pekerja/buruh secara yuridis dapat dipertanggungjawabkan. Oleh karena itu, menjadi tugas serikat pekerja/serikat buruh kalau perlu dengan bantuan ahli hukum untuk merumuskan kedudukan hukum pekerja/buruh sebagai anggota serikat pekerja/serikat buruh di dalam PKB yang diadakan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh.

2. Sebagai jalan keluar atau *way out* dalam hal perundang-undangan ketenagakerjaan belum mengatur hal-hal yang baru atau menunjukkan kelemahan-kelemahan dibidang tertentu, seperti diketahui bahwa perundang-undangan ketenagakerjaan belum mengatur selengkapnya atau kalau sudah mengatur keseluruhan, ternyata terbelakang dari kemajuan masyarakat, dengan demikian masyarakat PKB dapat melengkapi atau mengaturnya.
3. Sebagai sarana untuk menciptakan ketenangan kerja bagi pekerja/ buruh demi kelangsungan usaha bagi perusahaan.

Merupakan partisipasi pekerja/buruh dalam penentuan atau pembuatan kebijaksanaan pengusaha dalam bidang ketenagakerjaan. Manfaat PKB adalah sebagai berikut:

1. Baik pekerja/buruh maupun pengusaha akan lebih mengetahui dan memahami hak dan kewajibannya masing-masing.
2. Mengurangi timbulnya perselisihan industrial atau hubungan ketenagakerjaan sehingga dapat menjamin kelancaran proses produksi dan peningkatan usaha
3. Membantu ketenangan kerja dan mendorong semangat para pekerja/buruh sehingga lebih tekun, rajin dan produktif dalam bekerja.
4. Pengusaha dapat menyusun rencana-rencana pengembangan perusahaan selama masa berlakunya PKB.
5. Dapat menciptakan suasana musyawarah dan kekeluargaan dalam perusahaan.

PKB juga berfungsi sebagai:

1) Wadah perlindungan bagi tenga kerja[15]; dikarenakan didalam PKB dibahas hal-hal yang belum diatur di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun peraturan-peraturan ketenagakerjaan. Di dalam PKB termuat hal-hal yang berkaitan dengan hak dan kewajiban pengusaha serta pekerja/buruh, sehingga para pihak wajib menjalankannya karena telah disepakati secara bersama dalam PKB. Dengan berjalannya klausul yang termuat di dalam PKB maka secara otomatis maka para pekerja akan terlindungi hak-haknya.

   Sebagai contoh “Pada tanggal 13 Maret 2019 saya bersama 4 orang teman saya diperintahkan oleh pihak manager perusahaan tempat saya bekerja di PT. Panca Prima Indomandiri untuk bekerja lembur selama 5 (lima) hari yaitu dari tanggal 18 s/d 23 Maret 2019. Menurut kebiasaan upah lembur selalu dibayarkan bersamaan dengan gaji bulanan dari perusahaan. Ternyata pada saat saya dan 4 orang teman lainnya menerima gaji bulanan pada tanggal 1 April 2019, upah lembur kami selama 5 hari dipotong sebanyak 20% (dua puluh persen). Setelah menerima uang tersebut saya dan bersama 4 orang teman saya langsung mempertanyakan kekurangan pembayaran upah lembur yang diberikan oleh pihak bendahara perusahaan kepada pihak manager. Namun manager menjawab bahwa upah lembur dipotong dikarenakan hasil produksi perusahaan di bulan Maret 2019 menurun sehingga kami harus ikut menanggung kerugian perusahaan. Setelah mendapat informasi dari pihak manager, maka kami menemui ketua PUK di perusahaan kami untuk berkonsultasi dan mencari solusi. Pada saat itu ketua PUK mengatakan bahwa perusaan tempat kami bekerja telah memiliki ketentuan dalam PKB dalam hal sistem pembayaran upah lembur dan didalam PKB tersebut tidak

[15] Wawancara dengan Fransisco Bangun, SH, MH (Kabid. Perlindungan dan Ketenagakerjaan Disnakertrans Provinsi Sumatera Utara) pada tanggal 04 Oktober 2019 di Medan

diatur tentang pemotongan upah lembur bila produksi perusahaan menurun.[16] Sebagai pengurus serikat pekerja/buruh (pengurus PUK) kami menindaklanjuti pengaduan anggota kami kepada pihak pengusaha tentang pemotongan upah lembur anggota kami sebesar 20% dengan membawa PKB yang telah disepakati bersama pengusaha. Pada akhirnya permasalahan tersebut dapat diselesaikan dengan baik setelah menunjukkan alasan dasar tentang sistem pembayaran upah lembur yang terdapat di dalam PKB. Permasalahan tersebut dapat kami selesaikan dengan sistem kekeluargaan kepada pihak pengusaha, yang hasilnya pihak pengusaha membayarkan kekurangan upah lembur anggota saya pada gajian di bulan Mei 2019.[17] Setelah pembayaran kekurangan upah lembur kami, barulah kami yakin bahwa PKB sebenarnya berfungsi dalam melindungi hak tenaga kerja. Padahal sebelumnya kami beranggapan bahwa PKB yang disepakati oleh serikat pekerja dan perusahaan hanya formalitas saja.[18]

2) Wadah penetapan syarat-syarat kerja[19]; bahwa di dalam PKB diatur seluruh syarat-syarat kerja yang tidak diatur di dalam peraturan maupun Undang-Undang Ketenagakerjaan.

3) Wadah peningkatan kesejahteraan pekerja[20]; bahwa di dalam PKB dimuat hal-hal yang berkaitan dengan upah gaji, upah lembur, pensiun, uang makan dan yang lainnya yang berkaitan dengan kesejahteraan pekerja.

[16] Wawancara dengan Arbin Surbakti tenaga kerja di PT. Panca Prima Indomandiri, tanggal 21 September 2019

[17] Wawancara dengan M. Ikhsan Panjaitan Ketua PUK di PT. Panca Prima Indomandiri, tanggal 21 September 2019

[18] Wawancara dengan Hasan Saldi tenaga kerja di PT. Panca Prima Indomandiri, tanggal 18 Oktober 2019

[19] Wawancara dengan Mangatur Sihaloho (Kasi. Perlindungan Tenaga Kerja Khusus Disnakertrans Provinsi Sumatera Utara) pada tanggal 15 Oktober 2019

[20] Wawancara dengan Fransisco Bangun, SH, MH (Kabid. Perlindungan dan Ketenagakerjaan Disnakertrans Provinsi Sumatera Utara) pada tanggal 15 Oktober 2019

4) Pedoman penyelesaian perselisihan hubungan industrial; bahwa apabila terjadi perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha yang telah memiliki PKB, maka dapat diselesaikan dengan menggunakan PKB sebagai pedoman penyelesaian.

PKB adalah hak yang mendasar, yang artinya bahwa hak tecsebut telah disahkan oleh para anggota ILO, di mana mereka mempunyai kewajiban untuk menghormati, mempromosikan dan mewujudkan dengan itikad yang baik. PKB adalah hak pengusaha atau organisasi pengusaha di satu pihak dan di pihak lain merupakan hak serikat pekerja atau organisasi yang mewakili pekerja. Hak ini ditetapkan untuk mencapai "kondisi-kondisi pekerja yang manusiawi dan penghargaan akan martabat manusia *(humane conditions of labour and respect for human dignity),* seperti yang tercantum dalam Konstitusi ILO.

Saat ini, PKB secara luas diakui sebagai salah satu dasar yang penting dari demokrasi dalam industri maupun dalam masyarakat madani secara umum. Selain itu PKB memberikan manfaat khusus bagi para pekerja dan bagi pengusaha (perusahaan). Dari sisi pengusaha perjanjian bersama secara tidak langsung menimbulkan dampak yang menguntungkan yaitu meningkatkan daya saing perusahaan dan sektor bisnis pada umumnya, lebih jauh lagi menimbulkan dampak positif pada hubungan antara pekerja/buruh (serikat pekerja/serikat buruh) di tingkat perusahaan karena perjanjian yang komplek tentang pengupahan dan sebagainya telah ditentukan.

PKB juga menekankan pada serikat pekerja untuk lebih hati-hati dalam penggunaan hak mogoknya sebagai upaya yang paling akhir dan lebih mengedepankan proses dialog atau negosiasi dalam menyampaikan tuntutannya. Dan dengan sendirinya akan memberikan citra yang positif bagi perusahaan *(positive image of the company).*[21]

[21] Indah Budiarti, *Perjanjian Kerja Bersama Adalah Wujud Demokrasi Industri,* Project Newsletter No. 2 Februari 2006.

B. Perjanjian Kerja Bersama dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja

PKB adalah salah satu sarana yang terpenting dalam hubungan industrial terutama dalam menyusun syarat kerja, pentingnya hal itu datang dari kenyataan bahwa hal itu adalah satu cara yang paling efisien dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan dinamis di dalam perusahaan. Pembentukan PKB adalah melalui perundingan antara pemsahaan/pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh sebagai perwakilan pekerja/buruh yang kemudian akan memberlakukannya ke dalam perusahaan secara menyeluruh, PKB juga mencakup potensi masalah akan kemungkinan timbulnya perselisihan dengan menetapkan hak dan kewajiban pihak yang bersangkutan, khususnya bagi perusahaan/ pengusaha dan pekerja/buruh. Dengan demikian, PKB diharapkan dapat menghindarkan kesalahpahaman diantara pihak yang berkepentingan.

Berdasarkan UUTK Pasal 118 menyebutkan bahwa dalam 1 (satu) perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) PKB yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan. Ketentuan ini akan menghindari kemungkinan timbulnya perselisihan dan/atau kontroversi atas beberapa PKB yang berbeda, yang dibuat pada waktu bersamaan dalam suatu perusahaan tetapi untuk pekerja/buruh yang berbeda untuk anggota serikat pekerja/serikat buruh yang lain. Tujuan pasal 118 dimaksud adalah agar di satu perusahaan tidak terdapat dua atau lebih PKB yang akan memberi peluang timbulya tumpang tindih peraturan, yang mengakibatkan perselisihan dan persaingan antara serikat pekerja/ serikat buruh yang pada akhirnya juga dapat memunculkan kerugian bagi pekerja/buruh.[22]

PKB hanya dapat dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha

---

[22] Wawancara dengan P. Sihombing, SH (Kasi. Pengawas Ketenagakerjaan/PPNS Disnakertrans Provinsi Sumatera Utara) pada tanggal 09 Oktober 2019

atau dan beberapa pengusaha. PKB harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia, atau dalam hal PKB yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, maka PKB, harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah.[23]

PKB yang telah disepakati harus didaftarkan ke instansi Pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan. Dalam hal adanya musyawarah antara pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh tidak mencapai kesepakatan (melalui bipartite), maka hal itu akan dianggap menjadi suatu perselisihan, dan penyelesaiannya dilakukan melalui tripartit dan jika tidak dapat juga diselesaikan, maka permasalahan tersebut dapat diselesaikan melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial.[24]

PKB akan berlaku paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun. Perubahan PKB yang berlaku hanya dapat dilakukan sebelum perjanjian berakhir atas kesepakatan kedua belah pihak yang bersangkutan.

Dalam hal di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/ serikat buruh, maka serikat pekerja/serikat buruh tersebut berhak mewakili pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan PKB, dengan ketentuan apabila lebih dari 50% (lima puluh persen) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan adalah anggota dari serikat pekerja/serikat buruh. Apabila serikat pekerja/serikat buruh tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh persen) dari seluruh jumlah pekerja/ buruh di perusahaan maka serikat pekerja/serikat buruh dapat mewakili pekerja/buruh dalam perundingan dengan pengusaha apabila serikat pekeria/serikat buruh yang bersangkutan telah mendapat dukungan dari lebih 50% (lima puluh persen) dari jumlah pekerja/buruh di perusahaan melalui pemungutan suara. Pemungutan suara diselenggarakan oleh

[23] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 116 ayat 1 dan 4

[24] Wawancara dengan Mangatur Sihaloho (Kasi. Perlindungan Tenaga Kerja Khusus Disnakertrans Provinsi Sumatera Utara) pada tanggal 09 Oktober 2019

panitia yang terdiri dari wakil-wakil pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang disaksikan oleh pihak pejabat yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dan pengusaha. Adapun apabila serikat pekeria/serikat buruh tidak berhasil mendapat lebih dari 50% (lima puluh persen) anggota dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan maka serikat pekeria/serikat buruh yang bersangkutan dapat mengajukan kembali permintaan kepada pengusaha setelah melampaui jangka waktu 6 (enam) bulan terhitung sejak dilakukannya pemungutan suara dengan mengikuti prosedur untuk mendapatkan dukungan lebih dari 50% (lima puluh persen) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekeria/ serikat buruh maka yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan dengan pengusaha adalah serikat pekerja/serikat buruh yang memiliki anggota lebih dari 50% (lima puluh persen) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan itu. Dalam hai tidak ada serikat pekerja/serikat buruh yang mempunyai anggota lebih dari 50% (lima puluh persen) dari seluruh jumlah pekerja/buruh, maka serikat pekerja/ serikat buruh dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50% (lima puluh persen) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili mereka dalam perundingan dengan pengusaha. Susunan keanggotaan tim perunding ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja/serikat buruh.

Suatu PKB berlaku paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh. Perundingan pembuatan PKB berikutnya dapat dimulai paling cepat 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya PKB yang sedang berlaku. Dalam hal perundingan tidak mencapai kesepakatan maka PKB yang berlaku akan tetap berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun. Dalam hal PKB yang sudah berakhir masa berlakunya dan akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut hanya terdapat 1 (satu)

serikat pekerja/serikat buruh, maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan PKB tidak mensyaratkan Pasal 119 Undang-Undang ini. PKB mulai berlaku pada hari penandatanganan kecuali ditentukan lain dalam PKB tersebut.

PKB paling sedikit memuat:

1. Hak dan kewajiban pengusaha;
2. Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat (pekerja/buruh);
3. Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/ buruh;
4. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya PKB;
5. Tanda tangan para pihak pembuat PKB tersebut.

Pengusaha harus mencetak dan membagikan naskah PKB kepada setiap pekerja/buruh atas biaya perusahaan. Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan PKB. Dalam hal perjanjian kerja tidak memuat aturan-aturan yang diatur dalam PKB maka yang berlaku adalah aturan-aturan dalam PKB.[25]

Pengusaha dilarang mengganti PKB dengan Peraturan Perusahaan, selama di perusahaan yang bersangkutan masih ada serikat pekerja/ serikat buruh. Dalam hal di perusahaan tidak ada lagi serikat pekerja/serikat buruh dan PKB dapat diganti dengan Peraturan Perusahaan, maka ketentuan yang ada dalam Peraturan Perusahaan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang ada dalam PKB, Dalam hal terjadi pembubaran serikat pekerja/serikat buruh atau pengalihan kepemilikan perusahaan maka PKB tetap berlaku sampai berakhirnya jangka waktu PKB. Dalam hal terjadi penggabungan perusahaan *(merger)* dan masing-masing perusahaan mempunyai PKB maka PKB yang berlaku adalah PKB yang lebih menguntungkan pekerja/buruh.

[25] Wawancara dengan Drs. Risman Tarigan (Plh. Kasi. Norma Ketenagakerjaan Disnakertrans Provinsi Sumatera Utara) pada tanggal 09 Oktober 2019

Dalam hal terjadi penggabungan perusahaan *(merger)* antara pemsahaan yang mempunyai PKB dengan perusahaan yang belum mempunyai PKB maka PKB tersebut berlaku bagi perusahaan yang bergabung *(merger)* sampai dengan berakhirnya jangka waktu PKB itu.

Salah satu subyek yang lebih sering diperdebatkan dalam PKB adalah dibidang pengupahan. Penetapan sederhana adalah bahwa upah merupakan pembayaran atas jasa layanan yang diberikarn, namun upah dapat bervariasi dalam cakupan dan tingkatannya. Upah dapat mencakup para pekerja formal atau industrial serta sektor informal atau pertanian dan subyek ini dapat pula dilihat dari tingkat perusahaan, industri atau nasional.

Kriteria dalam menentukan upah antara lain adalah ukuran-ukuran persamaan, kebutuhan dan kontribusi. Jumlah upah yang diberikan kepada para pekerja tidak hanya ditentukan melalui perjanjian bersama, tetapi juga melalui proses arbitrase, dewan industri, penentuan upah mmimum nasional, atau dalam beberapa kasus, penentuan upah minimum regional.[26]

Ketidaksamaan pembayaran upah pekerja antara laki-laki dan perempuan. Perbedaan upah antara laki-laki dan perempuan tidak terlalu signifikan, upah yang sama antara laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan dengan nilai yang sama, perlu dilihat sebagai suatu prioritas oleh pemerintah, pengusaha dan serikat pekerja, agar setiap usaha dapat dilakukan untuk sepenuhnya melaksanakan konvensi remunerasi yang sama. Upah itu tidak bisa dipisahkan dari faktor terkait lainnya, Ini berkaitan dengan tingkat produktivitas dan evaluasi kerja di tingkat perusahaan, serta kebijakan pendapatan nasional dari perspektif makro-ekonomi. Demikian juga, situasi internasional memberikan kontribusi pada penentuan tingkat pengupahan yang berlaku di suatu negara. Harus diingat bahwa upah tidak hanya ditentukan melalui perjanjian bersama, tetapi juga melalui perundang-undangan pemerintah, seperti adanya upah minimum yang ditetapkan oleh Pemerintah. Ada kalanya

[26] *Ibid*

perlakuan yang sama terhadap bidang-bidang khusus akan diberikan dalam pengupahan.

Secara umum bahwa perempuan berpenghasilan lebih sedikit daripada laki-laki. Namun, dari perbedaan penghasilan tersebut tidak diketahui dengan jelas. Paling tidak ada tiga penyebab dari perbedaan upah yaitu: keahliannya, diskriminasi dan kemampuan batasan waktu kerja dengan fasilitas. Penjelasan kemampuan batasan waktu kerja, bahwa perempuan memiliki batasan waktu bekerja dengan fasilitas[27] sehingga tidak bisa disamakan dengan pekerja laki-laki sehingga pekerja sering diberikan upah yang relatif lebih rendah. Hal ini juga disebabkan karena pabila pengusaha mempekerjakan pekerja perempuan, maka pengusaha wajib mengeluarkan tambahan pembiayaan.

Konvensi Nomor 95 dari Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) menganggap upah sebagai: "Pembayaran, bagaimanapun disebut atau dikalkulasi, yang dapat dinyatakan dalam bentuk uang dan ditentukan oleh kesepakatan bersama atau oleh undang-undang atau peraturan nasional yang haras dibayarkan berdasarkan kontrak tertulis atau karena mempekerjakan seseorang oleh seorang pengusaha, kepada seorang pekerja untuk pekerjaan yang telah dilakukan atau akan dilakukan atau untuk jasa pelayanan yang diberikan". Disisi lain, Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951 menganggap bahwa pembayaran remunerasi mencakup: "Upah atau gaji minimum dasar yang biasa, serta pembayaran tambahan apapun yang dibayarkan secara langsung atau tidak langsung, baik dalam bentuk tunai atau tidak, oleh pengusaha kepada pekerja yang timbul karena pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja".

Upah adalah segala macam pembayaran yang timbul dari hubungan kerja, terlepas dari jenis pekerjaan dan nominasinya. Upah

[27] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 76 (3) menyebutkan: Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:

a. Memberikan makanan dan minuman bergizi dan
b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

menunjukkan penghasilan yang diterima oleh pekerja/buruh sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya. Upah selanjutnya dapat diberikan baik dalam bentuk tunai atau tidak tunai. Meskipun upah dapat didefinisikan sebagai pembayaran penghasilan, namun sektor-sektor yang terlibat para pengusaha, pekerja dan pemerintah mempunyai pandangan yang agak berbeda mengenai hal ini.

Bagi para pengusaha, upah adalah biaya untuk penggunaan jasa tenaga kerja. Upah adalah suatu komponen dari pengeluaran, suatu bagian dari biaya produksi. Sebagai bagian dari biaya tenaga kerja, upah mempengaruhi posisi saing manajemen melalui peningkatan biaya produksi, efisiensi para pekerja dan kemampuan memperoleh keuntungan dari operasi perusahaan.

Bagi para pekerja/buruh, upah merupakan suatu sumber utama penghasilan. Upah satu-satunya sarana mata pencaharian yang berdampak pada standar hidup para pekerja/buruh, status mereka di masyarakat dan jaminan ekonomi di masa depan. Demikian juga, Pemerintah berkepentingan dengan tingkat dan pergerakan pengupahan. Pemerintah mempertimbangkan dampak yang mungkin terjadi pada kehidupan sosio ekonomi masyarakat secara khusus dan bangsa secara umum. Upah merupakan suatu bagian dari daya beli masyarakat yang sampai suatu tingkat yang tinggi menentukan arah dari ekonomi nasional. Tingkat umum dari pengupahan mengacu pada penghasilan rata-rata dari para pekerja/buruh yang bekerja di dalam suatu perusahaan dibandingkan dengan upah dan penghasilan yang diterima di tempat kerja lain atau dengan biaya hidup. Struktur pengupahan menyinggung tentang posisi pengupahan dari para pekerja yang berbeda di dalam perusahaan tersebut sistem pengupahan mencakup metode-metode pemberian hadiah untuk sumbangan pelayanan yang diberikan para pekerja atau kelompok pekerja khusus atau dan tentang pembuatan berbagai unsur yang biasanya merupakan bagian dari penghasilan total.

Konvensi ILO Nomor 131 Tahun 1970 menentukan beberapa kriteria untuk menentukan tingkat upah minimum. Antara lain, yang berikut ini yang wajib dipertimbangkan adalah "kebutuhan dari

pekerja dan keluarga mereka, tingkat umum pengupahan di negara tersebut, biaya hidup dan perubahan yang terjadi, tunjangan jaminan sosial, standar hidup relatif dari kelompok sosial lainnya, faktor-faktor ekonomi termasuk kebutuhan perkembangan ekonomi, tingkat produktivitas, dan daya tarik untuk mencapai dan memelihara suatu tingkat kesempatan kerja yang tinggi".

Kriteria yang paling umum digunakan dalam menentukan tingkat upah dapat diikhtisarkan sebagai:

1. Ukuran kesetaraan upah yang sebanding;
2. Ukuran kebutuhan biaya hidup, upah untuk hidup, daya beli;
3. Ukuran kontribusi kemampuan membayar, produktivitas.

Kriteria upah untuk daya beli biasanya digunakan oleh kelompok para pekerja. Standar-standar lainnya dipakai oleh pengusaha dan para pekerja sebagai dasar bagi penentuan upah. Penentuan upah mengasumsikan adanya beberapa faktor tertentu di dalam lingkungan sekitarnya, adanya tingkat penghasilan yang berbeda, kondisi tertentu dalam pasar kerja dan ekonomi yang berlaku dalam perusahaan di suatu negara.

Secara umum, dalam sebuah ekonomi yang kompetitif, upah-upah ditentukan melalui kekuatan yang saling pengaruh mempengaruhi di pasar. *Supply* dan *demand* menentukan "keadaan yang berlaku" atau tingkat pengupahan dari para pekerja. Tingkat itu bisa ditentukan tinggi atau rendahnya tergantung dari jumlah para pekerja yang melamar dan yang bisa melakukan sejumlah pekerjaan yang sedang lowong.

Masalah ketenagakerjaan hendaknya tidak dianggap terpisah dari kondisi ekonomi lainnya yang sedang berlaku. Banyak jenis pekerjaan yang berbeda yang memerlukan tingkatan yang bervariasi dari keterampilan, pengalaman, tanggung jawab dan usaha fisik dan mental menghasilkan tingkat penghasilan yang berbeda di dalam dan di luar perusahaan. Di dalam perusahaan ada struktur pengupahan yang mungkin berupa perbedaan berdasarkan kepribadian, sifat pekerjaan,

jenis kelamin. Mungkin ada pula perbedaan berdasarkan keadaan pekerja yang cacat atau tua, perbedaan dalam produk atau bisnis yang ada, atau perbedaan berdasarkan tingkat bahaya pekerjaan. Struktur pengupahan eksternal mungkin memiliki perbedaan-perbedaan antar industri, di dalam industri, perkotaan, pedesaan, serikat pekerja dan non serikat pekerja, ataupun perbedaan menurut letak geografis.

Dari faktor-faktor tersebut, berbagai cara penentuan upah dapat diberlakukan. Hal ini dapat secara strategis dibagi ke dalam penentuan upah berdasarkan:

- **Negosiasi Pengusaha dan Pekerja**

a. Kesepakatan Individu

Upah merupakan salah satu unsur dalam pelaksanaan hubungan kerja, mempunyai peranan strategis dalam pelaksanaan hubungan industrial di tingkat perusahaan, upah diterima seseorang pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasa kerja yang dilakukannya untuk pengusaha.

Pada dasarnya permasalahan yang berkaitan dengan upah sama disetiap negara, akan tetapi cara penanggulangan dan pengaturannya yang berbeda. Pekerja/buruh, pengusaha, Pemerintah dan masyarakat pada umumnya mempunyai kepentingan yang sama atas sistem dan kebijakan pengupahan pekerja/buruh dan keluarganya sangat tergantung pada upah yang diterima untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan, perumahan dan kebutuhan lainnya. Oleh sebab itu, para pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh selalu mengharapkan upah yang lebih besar untuk meningkatkan taraf hidupnya. Di lain pihak para pengusaha dan pemberi kerja sering melihat upah sebagai bagian dari biaya saja sehingga banyak pengusaha untuk meningkatkan upah secara hati-hati. Bagi pekerja/buruh upah adalah sebagai penghasilan untuk memenuhi kehidupannya beserta keluarganya.

Penentuan pengupahan melalui kesepakatan secara

individu adalah sinonim dengan tawar menawar antara pengusaha dengan pekerja/buruh itu sendiri. Telah menjadi suatu praktek biasa bagi pengusaha untuk mengumumkan lowongan pekerjaan yang menspesifikasikan jenis pekerjaan tersebut, jenis-jenis keterampilan yang diperlukan, dan taraf penggajian. Dalam penyusunan taraf pengupahan, pengusaha dapat mempertimbangkan kondisi-kondisi dalam pasar kerja, kemampuannya untuk membayar dan nilai dari si pekerja/ buruh bagi perusahaannya. Pemberitahuan dapat diberikan kepada para pekerja/buruh lainnya di dalam perusahaan dan melalui media massa, Departemen Tenaga Kerja dan beberapa perusahaan mungkin juga telah menerbitkan pengumuman lowongan kerja, Pengusaha biasanya telah mempunyai kisaran pengupahan yang terspesifikasi. Si pekerja kadang-kadang telah mengetahui nilai terendah menyangkut upahnya, walaupun belum ada kesepakatan.

Kesepakatan individu mempunyai beberapa keterbatasan tertentu dalam negosiasi upah. Lebih sering terjadi bahwa pengusaha akhirnya menjadi penentu bagi para pekerja individu. Dengan bertindak sendirian, si pelamar berada dalam posisi yang sangat menginginkan pekerjaan sehingga menempatkan dirinya pada suatu posisi yang kurang menguntungkan.

b. Kesepakatan Berunding Bersama

Beberapa kelemahan dari seorang pekerja/buruh dalam pemndingan secara individu yang selalu pekerja/buruh di pihak yang lemah, maka tawar menawar mengenai upah melalui organisasi pekerja/buruh.

- Diikutsertakannya pihak ketiga dalam negosiasi upah

a. Arbitrase

Jika permasalahan upah tidak dapat diselesaikan oleh para pengusaha dan pekerja, intervensi pihak ketiga diperlukan

dalam negosiasi tersebut yaitu konsiliasi, mediasi dan akhirnya arbitrase harus dipergunakan.

Seorang konsiliator, yang seringkali membantu pihak-pihak yang terlibat untuk mencapai suatu penyelesaian samai. Jika tidak ada penyelesaian yang dicapai pada tingkat ini, maka arbitrase yang sukarela atau wajib akan digunakan dalam penentuan upah.

Pada arbitrase, kedua pihak setuju untuk membawa negosiasi yang buntu itu kepada seseorang atau sekelompok orang-orang yang dipilih oleh mereka bersama. Masing-masing pihak kemudian mempresentasikan argumentasinya dengan mengemukakan alasannya sendiri. Si arbiter kemudian menyampaikan keputusannya dengan kondisi yang ia anggap adil secara sosial, sehat secara ekonomi dan atas dasar kepentingan yang terbaik dari pihak-pihak yang terlibat Pemogokan dan penguncian pintu pabrik dapat saja terjadi jika masih belum juga ada keputusan yang dapat diterima.

Pada arbitrase adakalanya, pemerintah melakukan intervensi, karena kedua pihak diharuskan oleh hukum untuk hadir di hadapan para arbiterr dan mempresentasikan argumennya. Pemogokan dan penutupan perusahaan akan dilarang selama dalam perundingan berjalan.

b. Dewan Pengupahan

Konvensi ILO Nomor 26 Tahun 1928 dinyatakan bahwa: “terciptanya mekanisme penentuan upah minimal untuk usaha di mana tidak ada persetujuan bagi pengaturan efektif dari perundingan bersama atau cara lainnya membuat tingkat upah agar tidak terlalu rendah (sesuai dengan kebutuhan hidup pekerja)”.

Selain dari negosiasi, beberapa negara maju telah membentuk dewan pengupahan secara terpisah bagi tiap industri atau sekelompok industri yang saling berhubungan.

Keanggotaan di dalam dewan ini adalah tripartit, terdiri dari perwakilan dari pengusaha dan pekerja serta beberapa anggota independen, dimana salah satunya adalah ketua dewan. Pemerintahlah yang mengangkat, setelah berkonsultasi dengan kelompok tersebut masing-masing.

Di Indonesia berdasarkan Keputusan Presiden RI No. 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan disebutkan keanggotaan Dewan Pengupahan terdiri dari unsur Pemerintah, organisasasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, perguruan tinggi dan pakar dan ketuanya dari unsur Pemerintah.

Dewan Pengupahan mengkaji kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan dalam industri-industri tersebut dan merekomendasikan upah minimum. Kondisi yang bervariasi dalam industri mungkin menghasilkan upah yang berbeda.

c. Penentuan Upah Minimum Nasional

Konvensi ILO Nomor 131 Tahun 1970 dinyatakan bahwa: "Pemberlakuan suatu sistem pengupahan minimum yang mencakup semua kelompok penerima upah di mana kondisi pekerjaannya sedemikian rupa sehingga pemberian upah minimum itu adalah wajar".

Banyak negara telah mensahkan perundangan di mana pemerintah diberdayakan untuk menentukan suatu upah minimum nasional. Badan atau dewan pengupahan nasional yang terdiri atas para wakil pengusaha. pekerja dan pemerintah secara periodik menelaah kembali tingkat-tmgkat upah. Dewan Pengupahan tersebut mempertimbangan biaya bidup dan kondisi ekonomi dan kemampuan perusahaan di dalam rekomendasinya.

Upah minimum memberikan landasan bagi struktur pengupahan di suatu negara. Di beberapa daerah, diadakan pembedaan antara para pekerja/buruh agraris dan non agraris. Bagaimanapun, taraf pengupahan yang ditentukan

ini merapakan tingkat terendah atau upah minimum, maka setiap negosiasi upah dalam suatu proses individual atau secara bersama haras lebih tinggi dari tingkat upah minimum tersebut.

Ditingkat nasional, upah lebih sering dihubungkan dengan pendapatan nasional dan kebijakan pendapatan nasional. Kebijakan pendapatan mencakup kebijakan yang mempengaruhi bentuk-bentuk berlainan dari penghasilan, apakah dalam bentuk upah, sewa, keuntungan atau bunga. Diskusi mengenai kebijakan pendapatan nasional harus dimulai dengan taraf pertumbuhan pendapatan nasional dan kebutuhan untuk menjamin bahwa peningkatan umum dari pendapatan berlangsung sejalan dengan taraf tersebut Kebijakan ini juga menyangkut penyesuaian upah dalam industri dan bidang kerja yang berlainan untuk meminimalkan perbedaan jika perlu jangan ada perbedaan. Jadi, kebijakan pendapatan, terutama di negara-negara berkembang, terutama diundangkan untuk mencapai distribusi pendapatan yang lebih baik dan untuk mengembangkan pendapatan agar membantu mempercepat taraf perkembangan ekonomi.

Kebijakan upah hanyalah sebagian dari kebijakan pendapatan yang berlaku disuatu negara. Kebijakan pengupahan biasanya mencakup perundangan mengenai upah minimum dan upah minimum sektoral. Kebijakan-kebijakan tersebut bertujuan untuk melindungi pekerja/buruh, yang diimbangi dengan sasaran mengembangkan peluang kerja dan mempertahankan stabilitas harga dan daya beli masyarakat.

Para pekerja/buruh, melalui organisasinya masing-masing, dapat terlibat dalam penentuan kebijakan upah nasional. Organisasi pekerja sering mempresentasikan masalah posisi mengenai kenaikan upah dan harga. Mereka berpartisipasi dalam forum terbuka dan perdebatan nasional, dan menyatakan pendiriannya tentang masalah pengupahan tertentu. Keterlibatan secara lebih besar dari para pekerja/buruh terbukti dari adanya

Dewan Pengupahan Nasional dan sidang-sidang tripartit para pekerja/buruh diwakili pada serikat pekerja/serikat buruh pada sidang-sidang tripartit tersebut.

Kebijakan pendapatan secara umum dan kebijakan pengupahan secara khusus, berusaha memperbaiki tingkat penghasilan sambil berusaha mencapai tujuan pembangunan nasional.

Di Indonesia selama ini kebijakan upah minimum ditetapkan oleh pemerintah pusat melalui Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Kemudian dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka upah minimum ditetapkan oleh Gubernur setempat.

Di dalam Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berbunyi:

(1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf terdiri atas:

a. Upah minimum berdasarkan wilayah Provinsi atau Kabupaten/ Kota;
b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah Provinsi atau Kabupaten/ Kota.

(2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi atau Bupati/Walikota.

Setelah keluarnya Keputusan Presiden RI Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan maka Dewan Pengupahan terdiri dari:

a. Dewan Pengupahan Nasional yang dibentuk oleh Presiden;
b. Dewan Pengupahan Provinsi yang dibentuk oleh Gubernur;
c. Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota yang dibentuk oleh Bupati/ Walikota.

Adapun tugas Dewan Pengupahan tersebut adalan untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah dalam penetapan upah minimum dan menyiapkan bahan perumusan sistem Pengupahan Nasional.

Mekanisme penetapan upah minimum didasarkan kepada Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor PER Ol/Men/1999 Tentang Upah Minimum, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP 226/MEN/2000 Tentang Perubahan Pasal 1, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 11, Pasal 20 dan Pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor PER 01/MEN/1999 Tentang Upah Minimum dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor PER 17/MEN/VTH/2005 Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL).

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 ayat (4) menyebutkan bahwa Pemerintah menetapkan Upah Minimum berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL), dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Dalam hal Gubernur menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) adalah berdasarkan atas saran dan pertimbangan dari Dewan Pengupahan yang anggotanya terdiri dari unsur Pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja serikat buruh, perguruan tinggi dan akademisi dibidang hukum dan ekonomi. Jadi jelas ada peran dari organisasi pengusaha dan serikat pekerja/ serikat buruh dalam menentukan besarnya Upah Minimum. Pasal 23 KEPRES RI Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan.[28]

[28] Di dalam Pasal 89 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan Upah Minimum berdasarkan wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota dan Upah berdasarkan sektor pada wilayah Provinsi atau Kabupaten/ Kota

Berdasarkan saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Provinsi Sumatera Utara pada tahun 2019 ditetapkanlah upah minimum provinsi (UMP) Sumatera Utara sebesar Rp. 2,969,824,- (satu juta tiga ratus tujuh puluh lima ribu Rupiah).[29]

Pemerintah Kabupaten/Kota yang terdapat di Provinsi Sumatera Utara sejak tahun 2019 telah mempunyai UMK yang besarnya selalu di atas UMP Sumatera Utara,[30] dapat dilihat pada tabel berikut ini:

UMP/UMK Kabupaten/KotaProvinsi Sumatera Utara tahun 2019

No	Kabupaten/Kota	Tahun 2019 (Rp)
1	Sumatera Utara	2,969,824
2	Medan	2,969,824
3	Binjai	2,409,714
4	Langkat	2,498,377
5	Simalungun	2,768,336
6	Labuhan Batu	2,668,223
7	Asahan	2,593,986
8	Tapanuli Tengah	2,608,869
9	Padang Sidimpuan	2,466,325
10	Dairi	2,307,801
11	Deli Serdang	2,938,524
12	Serdang Bedagai	2,644,265
13	Tebing Tinggi	2,164,991

[29] Wawancara dengan Fransisco Bangun, SH, MH (Kabid. Perlindungan dan Ketenagakerjaan Disnakertrans Provinsi Sumatera Utara) pada tanggal 09 Oktober 2019

[30] *Ibid*

14	Mandailing Natal	2,480,700
15	Tapanuli Utara	2,343,422
16	Tobasa	2,459,326
17	Karo	2,829,558
18	Tanjung Balai	2,601,073
19	Samosir	2,459,326
20	Sibolga	1.836.700
21	Tapanuli Selatan	2,675,368
22	Labuhan Batu Selatan	2,701,106
23	Padang Lawas	2,521,268
24	Labuhan Batu Utara	2,644,265
25	Nias	2,395,539
26	Batu Bara	2,941,267
27	Gunung Sitoli	2,399,083
28	Nias Selatan	2,395,539
29	Humbahas	2,326,083
30	Pematang Siantar	2,305,335
31	Padang Lawas Utara	2,550,718

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara Tahun 2019

Dari di atas menunjukkan bahwa dari 31 Kabupaten/Kota di Sumatera Utara pada tahun 2019 sudah ada 20 Kabupaten/Kota yang mempunyai UMK, berarti upah Kabupaten/Kota telah lebih tinggi dari Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Provinsi hanya berlaku bagi Kabupaten/Kota yang belum mempunyai Upah Minimum Kabupaten/Kota, Perlunya Upah Minimum Kabupaten/Kota adalah untuk meningkatkan Upah Minimum sesuai dengan kemampuan daerah masing-masing. Dengan

demikian, kesejahteraan pekerja/buruh dapat meningkat. Adanya upah minimum Kabupaten/Kota yang ditetapkan oleh Gubernur adalah hasil saran dan pertimbangan dari Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota kepada Bupati/Walikota, kemudian Bupati/Walikota merekomendasikan ke Gubernur untuk menetapkan upah minimum Kabupaten/Kota.[31]

Pada dasarnya PKB selain berfungsi dalam melindungi hak-hak pekerja, PKB juga berfungsi dalam menjamin peningkatan kesejahteraan pekerja. PKB dikatakan sebagai penjamin kesejahteraan pekerja/buruh dikarenakan didalam PKB dituangkan hal-hal yang berkaitan dengan besarnya upah ataupun gaji pekerja/buruh, upah lembur, pesangon, uang makan dan lain sebagainya. Penuangan upah-upah tersebut mengakibatkan kewajiban poara pengusaha untuk membayarkan kepada pekerjanya sesuai dengan yang telah disepakati di dalam PKB.[32]

Dalam penetapan upah kerja yang dituangkan di dalam PKB, pihak serikat pekerja/buruh dan pihak pengusaha selalu menempatkan upah minimum kota (UMK) yang telah diputuskan oleh Gubernur selalu dijadikan acuan minimal. Dengan arti kata bahwa upah yang ditetapkan didalam PKB ditetapkan diatas besaran UMK. Walaupun proses dalam menetapakan upah kerja di atas UMK yang akan dituangkan di dalam PKB cukup sulit, namun dengan sistem komunikasi dan musyawarah yang baik antara pihak organisasi pekerja/buruh dan pihak pengusaha maka pada akhirnya disetujui oleh para pihak.[33] Dengan menetapkan upah kerja di atas UMK dalam PKB diharapkan dapat menaikkan

[31] Pasal 89 ayat (3) Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan Pasal 38 KEPRES 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan serta PERMENNAKER RI Nomon PER-17/MENATD/2005 Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

[32] Wawancara dengan Nelson Manalu, SH (Wakil Ketua SPSI Sumatera Utara) pada tanggal 14 Oktober 2019

[33] Wawancara dengan Parulian Harahap (Pengurus PUK PT. Trisula Perkasa), tanggal 20 Oktober 2019

kesejahteraan pekerja/buruh dan bisa diyakini bahwa para pekerja dapat menerima dan memperjuangkan hak-haknya yang telah disepakati dalam PKB.[34] PKB sangat berfungsi sekali bagi kesejahteraan pekerja, salah satu contoh di perusahaan PT. Eco Green PUK bersepakat dalam PKB yang disepakati berkaitan dengan pesangon jauh di atas Undang-undang ketenagakerjaan. Undang-undang ketenagakerjaan hanya menetapkan pesangon 33 bulan gaji bagi pekerja telah bekerja lebih kurang 25 tahun, namun PKB yang ada di PT. Eco Green menentukan uang pesangon dimaksud di atas standart undang-undang yaitu pesangon 45 bulan gaji. Artinya hasil dari PKB mensejahterakan pekerja di atas standart peraturan ketenagakerjaan dan memang seharusnya nilai dari PKB haruslah di atas standart Undang-Undang.[35]

Upah kerja/ upah gaji tetap ataupun segala bentuk upah lainnya seperti upah lembur dan upah bonus yang telah disepakati oleh pihak perusahaan dan serikat pekerja selanjutnya dimuat dalam PKB pada prinsipnya wajib untuk dibayarkan oleh pengusaha kepada pihak pekerja. Dalam proses pembayaran upah oleh pengusaha yang sesuaai dengan PKB dapat meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Oleh karena itu, diharapkan bahwa ketika tenaga kerja bekerja sesuai dengan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka dan selanjutnya pengusaha melaksanakan kewajibannya dengan membaayar upah tenaga kerja sesuai dengan kesepakatan yang telah termuat di dalam PKB, maka tenaga kerja dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarganya sehingga dapat mencapai kesejahteraan.

[34] Wawancara dengan Anwar Bhakti, SH (Ketua PUK PT. Laras Maju Sentosa), tanggal 22 Oktober 2019

[35] Wawancara dengan Nelson Manalu, SH (Wakil Ketua SPSI Sumatera Utara yang juga merupakan tenaga kerja di PT. Eco Green) pada tanggal 29 September 2019

C. Hambatan dan Solusi PKB Dalam Perlindungan Tenaga Kerja

Hubungan industrial bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat dalam perusahaan. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, kebijakan hubungan industrial harus mampu menjawab tantangan yang berkembang sesuai dengan dinamika hubungan kerja. Kondisi hubungan industrial di suatu negara sangat rentan dengan perubahan karena dipengaruhi oleh beberapa faktor baik eksternal maupun internal ketenagakerjaan yaitu:

1. Kondisi ketenagakerjaan yang bersifat struktural yaitu tingginya angka pengangguran, rendahnya kualitas angkatan kerja dan tingkat kesejahteraan tenaga kerja.
2. Perubahan lingkungan strategis yang meliputi semua aspek kehidupan dalam berbangsa dan bernegara, diawali dengan krisis ekonomi yang membawa penurunan kinerja usaha, menyebabkan semakin banyaknya PHK yang kemudian menuntut perlunya reformasi dibidang hubungan industrial yang ditandai dengan tuntutan terhadap peningkatan perlindungan tenaga kerja dan perbaikan syarat-syarat kerja serta penerapan kebebasan berserikat sehingga terjadi perubahan yang sangat signifikan dari jumlah serikat pekerja/buruh yaitu dari *single union* menjadi *multi union.*
3. Globalisasi, antara lain ditandai dengan tuntutan yang sangat kuat diberlakukannya standar yang bersifat universal bagi pekerja sehingga setiap perlakuan yang mengabaikan hak-hak dasar pekerja sebagaimana yang tercantum dalam konvensi ILO akan selalu menjadi perhatian masyarakat dunia, Sementara disisi lain, perusahaan dituntut untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam menghadapi kompetisi global. Oleh karena iru dapat dimengerti dengan muncul bentuk-bentuk baru pengelolaan usaha yang mengisyaratkan fleksibilitas hubungan kerja seperti sistem kontrak, *outsourcing* atau *tailoring order.*

Segala fenomena perubahan yang terjadi dalam konteks pelaksanaan hubungan industrial harus dicermati bersama. Maraknya

unjuk rasa merupakan indikasi bahwa praktek hubungan industrial yang berlangsung sekarang ini, perlu untuk dikaji kembali tentang efektifitas pelaksanaannya. Beberapa peristiwa unjuk rasa, sering pula diwarnai dengan tindakan yang bersifat anarkis dan bukan pula tidak mungkin dapat ditumpangi kepentingan politik. Setelah diratifikasinya konvensi tentang kebebasan berserikat, hubungan industrial mempunyai nuansa baru sehingga memerlukan pengaturan-pengaturan baru. Sebagai konstituen hubungan industrial, yang semula terdiri dari satu serikat pekerja/buruh berubah menjadi lebih dari satu serikat pekerja/buruh. Sehubungan dengan itu, diperlukan ketentuan yang mengatur sistem keterwakilan baik dalam kelembagaan hubungan industrial maupun dalam perundingan PKB yang sangat menentukan terealisasinya hak-hak pekerja di perusahaan.

Dalam rangka efektivitas hubungan industrial di Indonesia dalam era baru tersebut, maka perlu dirumuskan format baru hubungan industrial yang dirumuskan dan disepakati oleh seluruh konstituen pelaku hubungan industrial, misalnya telah demikian banyaknya diatur dalam peraturan perundang-undangan yang menyangkut tata cara dan ketentuan dalam pelaksanaan hubungan industrial. Apabila dalam satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh, walaupun salah satu diantaranya telah mempunyai anggota lebih dari 50%, tetapi tidak serta merta dapat mewakili pekeja/buruh dalam pembuatan PKB. Karena serikat pekerja/serikat buruh yang lain berkehendak untuk ikut pula dalam tim perundingan sehingga aspirasi dari pekerja lain yang ternaungi oleh serikat pekerja/buruh lain dapat tersampaikan. Hal semacam inilah yang perlu diatur kembali dalam suatu format yang dapat menghantarkan tercapainya hubungan industrial seperti terbentuknya semacam konvensi yang isinya merupakan kesepakatan-kesepakatan bersama tanpa diskriminasi untuk dilaksanakan di tempat kerja.[36]

[36] Wawancara dengan Drs. Gembira Tarigan (Kasi. Keselamatan dan Kesehatan Kerja Disnakertrans Provinsi Sumatera Utara) pada tanggal 14 Oktober 2019

Berdasarkan ketentuan UUTK Pasal 116 ayat (1) ditentukan bahwa PKB hanya dapat dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instasi yang bertanggung jawab dibidang ketengakerjaan dan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha. Oleh karena itu PKB yang telah disepakati dapat berlaku di perusahaan bagi seluruh pekerja, walaupun para pekerja di satu perusahaan tersebut berbeda lembaga serikat pekerja/buruhnya.

PKB berfungsi dalam perlindungan tenaga kerja dan juga merupakan salah satu landasan hukum yang dapat dipakai dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan tenaga kerja/buruh dalam hubungan industrial, dapat dikatakan demikian dikarenakan PKB memuat kesepakatan bersama antara serikat pekerja/buruh dan pengusaha yang berisikan hak-hak pekerja dan pengusaha. Karena PKB adalah hasil kesepakatan bersama antara serikat pekerja/buruh dengan pengusaha, maka secara hukum kedua belah pihak tersebut wajib menjalankan isi dari PKB.

1. Hambatan Berjalannya PKB

PKB dalam menjalankan fungsinya sebagai salah satu landasan hukum perlindungan terhadap tenaga kerja memiliki beberapa hambatan, yaitu:

1) Tenaga kerja/buruh tidak faham tentang PKB[37]

Dalam hal tenaga kerja/buruh tidak faham tentang PKB, dapat mengakibatkan para tenaga kerja/buruh tidak memiliki keinginan untuk bergabung dengan serikat pekerja/buruh di perusahaan tempat dia bekerja, karena para pekerja/buruh di perusahaan tidak boleh dipaksakan untuk mengikuti pimpinan unit kerja (PUK) yang ada di perusahaannya.[38]

[37] Wawancara dengan Ir. Sutopo (Direktur PT. Laras Maju Sentosa), tanggal 22 Oktober 2019

[38] Wawancara dengan Ririn Bidasari, SH, M.Hum (Kasi. Persyaratan Kerja, Pengupahan dan Jaminan Sosial Disnakertrans Provinsi Sumatera Utara) pada tanggal

Tidak ikutnya pekerja/buruh sebagai anggota serikat pekerja/ buruh di perusahaan dapat mengakibatkan kesulitan pekerja mendapatkan perlindungan dari serikat pekerja apabila pekerja/ buruh tersebut mendapat permasalahan di tempat kerjanya.

Selama 5 (lima) tahun bekerja di perusahaan (sejak tahun 2004), saya tidak memahami apa itu PKB dan juga apa manfaatnya. Tetapi setelah saya melihat salah satu teman sekerja saya mengalami kecelakaan kerja, yang pada saat itu perusahaan tidak bersedia menanggung biaya perobatan teman saya tersebut. Namun pada saat itu pihak serikat pekerja/ buruh menemui pihak perusahaan untuk mendiskusikan pembiayaan tersebut sehingga pada akhirnya perusahaan bersedia memberikan biaya perobatan sampai teman saya sehat serta perusahaan juga memberikan cuti kerja selama masa perobatannya dilaksanakan. Ternyata negoisasi yang dilakukan oleh serikat pekerja kami telah membuat PKB dengan pihak perusahaan berkaitan dengan kecelakaan kerja dan hak-hak pekerja yang mengalami kecelakaan di tempat kerja. Setelah kejadian tersebutlah saya masuk menjadi anggota serikat pekerja/buruh dan belajar memahami manfaat PKB yang sangat melindungi hak-hak kami sebagai pekerja.[39]

2) Pendidikan pekerja yang rendah[40];

Para pekerja yang memiliki taraf pendidikan relatif rendah mempengaruhi kemampuan berfikir pekerja, sehingga pekerja tidak mau tahu tentang isi, manfaat dan pentingnya PKB. Ia hanya tahu, bahwa harus bekerja dengan baik dan mendapatkan gaji yang dapat menghidupi keluarganya dan

12 Oktober 2019 di Medan

[39] Wawancara dengan Indra Rusman (Tenaga Kerja PT. Cipta Sari Perkasa), tanggal 21 Oktober 2019

[40] Wawancara dengan Rudy Onggo (Direktur PT. Cipta Sari Perkasa), tanggal 21 Oktober 2019

jika terjadi masalah, ia akan menyerahkan sepenuhnya kepada perusahaan dan menerima segala hal yang diputuskan oleh pihak perusahaan.[41]

3) Serikat Pekerja/buruh kurang aktif[42]

Serikat pekerja/buruh di perusahaan terkadang kurang aktif dalam melakukan sosialisasikan pentingnya perjanjian kerja sama yang ada di perusahaan, sehingga mengakibatkan para pekerja ataupun anggota serikat pekerja/buruh terkadang tidak mengetahui manfaat dan tugas serikat pekerja/buruh yang ada di perusahaannya.

4) Pengurus Serikat Pekerja/buruh orang terdekat pengusaha.

Di perusahaan kami, pengurus serikat pekerja/buruh terdiri dari orang-orang yang dekat dengan pihak pengusaha, sehingga serikat pekerja/buruh di perusahaan tempat kami bekerja tidak pernah memberitahukan adanya perjanjian kerja di perusahaaan, apalagi menerangkan manfaat dan pentingnya PKB bagi kami sebagai tenaga kerja. Pernah kejadian bahwa salah satu pekerja di perusahaan tempat kami bekerja dipotong gaji lemburnya tanpa sebab yang jelas, dan ketika kami sampaikan kepada serikat pekerja yang ada diperusahan malahan kami disuruh untuk diam daripada kami juga akan dikenakan sanksi yang sama. Pada akhirnya dikarenakan adanya salah satu pekerja yang mengenal pihak pengurus SPSI provinsi saat itu, maka ia mengadukannya yang selanjutnya pihak SPSI menindaklanjuti kepada PUK, barulah PUK membicarakan permasalahn tersebut kepada pihak peruusahaan sehingga pada akhirnya upah gaji lembur

[41] Wawancara dengan Ramlan Purba, SH (Sekretaris SPSI Sumatera Utara), tanggal 28 Agustus 2019

[42] Wawancara dengan Ririn Bidasari, SH, M.Hum (Kasi. Persyaratan Kerja, Pengupahan dan Jaminan Sosial Disnakertrans Provinsi Sumatera Utara) pada tanggal 15 Oktober 2019 di Medan

dibayarkan sesuai dengan yang telah dibuat di dalam PKB di perusahaan kami.[43]

5) Pekerja takut terhadap pihak perusahaan;[44]

Rasa takut pekerja terhadap pihak perusahaan dapat mengakibatkan kesewenang-wenangan perusahaan terhadap para pekerja. Rasa takut tersebut juga mengakibatkan rasa *cuek* para pekerja terhadap PKB, karena pekerja takut apabila ia membahas hal-hal yang berkaitan dengan PKB akan mengakibatkan ketidaksenangan pihak perusahaan terhadapnya, sehingga khawatir akan di PHK.

6) Kurangnya kinerja pengawas (Pemerintah)[45]

Pemerintah sebagai pengawas dalam berjalannya hubungan industrial/ hubungan kerja hendaknya dapat menjalankan fungsi yang sebenarnya. Apabila memang terjadi kesalahan ataupun kekhilapan pihak pengusaha, hendaknya pihak pemerintah dapat menegur pihak perusahaan dengan tegas.[46] Sehingga diharapkan agar pihak perusahaan dapat menjalakan keawjiabannya yaitu memberikan hak-hak pekerja yang telah dimuat dan disepakati di dalam PKB.

Pemerintah sebgai pengawas hubungan industrial hanya dapat mengawasi dan membina, apabila datang pengaduan dari pihak pekerja terkait dengan tidak berjalannya isi dari PKB, pemerintah selalu melakukan penyelesaian dengan cara memanggil pihak pengusaha, serikat pekerja/buruh dan tenaga kerja untuk menyelesaikannya dengan musyawarah/sistem

[43] Wawancara dengan Faisal Rambe (Tenaga Kerja PT. Cipta Sari Perkasa), tanggal 21 Oktober 2019

[44] Wawancara dengan Drs. Risman Tarigan (Plh Kasi. Norma Ketenagakerjaan Disnakertrans Provinsi Sumatera Utara) pada tanggal 14 Oktober 2019

[45] Wawancara dengan Nelson Manalu (Wakil Ketua SPSI Sumatera Utara) pada tanggal 14 Oktober 2019

[46] *Ibid*

kekeluargaan, dan biasanya dapat selesai setelah di mediasi oleh pemerintah.[47]

Pemerintah sebagai pengawas dan pembina hubungan kerja, awalnya akan selalu berusaha menyelelesaikan permasalahan hubungan kerja dengan sistem kekeluargaan, namun apabila tidak selesai juga, maka pemerintah dapat mengeluarkan surat nota (berisi peringatan) kepada pengusaha. Namun apabila telah diberikan tiga kali surat nota dan tidak bisa diselesaikan, maka pemerintah sebagai tripartite akan menindaklanjuti permasalahan tersebut dalam penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial.[48]

2. Solusi Berjalannya PKB

Solusi yang dapat dilaksanakan agar berjalannya fungsi PKB dalam perlindungan hukum tenaga kerja, yaitu;

a. Serikat pekerja/buruh Kabupaten/Kota menginstruksikan kepada pimpinan unit kerja (PUK) di perusahaan untuk melakukan sosialisasi pentingnya PKB bagi tenaga kerja.[49]

b. Serikat pekerja/buruh ditingkat Kabupaten/Kota dan Provinsi melakukan seminar ataupun sejenis pelatihan tentang tugas serikat pekerja/buruh di perusahaan dan mensosialisasi pentingnya PKB bagi tenaga kerja.[50]

c. Pemerintah sebagai pengawas hubungan industrial melakukan seminar, pelatihan ataupun sejenisnya guna melakukan sosialisasi pentingnya PKB bagi tenaga kerja dan pengusaha.[51]

---

[47] Wawancara dengan Drs. Gembira Tarigan *Op Cit,* pada tanggal 15 Oktober 2019

[48] Wawancara dengan Fransisco Bangun, SH, *Op Cit* pada tanggal 5 Oktober 2019

[49] Wawancara dengan Edi Riady, SH (Pengurus SPSI Sumatera Utara), tanggal 08 September 2019

[50] Wawancara dengan Perry Iskandar (Direktur PT. Trisula Perkasa), tanggal 20 Oktober 2019

[51] Wawancara dengan CP. Nainggolan, SE, M.Ap (Ketua SPSI Sumatera Utara), tanggal 10 September 2019

d. Pimpinan unit kerja (PUK) hendaknya memberikan pemahaman kepada anggota-anggotanya tentang pentingnya PKB.[52]

e. Memperkuat sistem sosialisasi tentang pentingnya PKB, antara lain dengan cara[53]:

   1) Pencetakan/memperbanyak isi PKB dan membagikannya kepada pekerja/ buruh

   2) Pencetakan/memperbanyak isi PKB dan menempelkannya di papan pengumuman perusahaan yang dapat dibaca oleh pekerja/buruh.

   3) Pencetakan/memperbanyak isi PKB dan menempelkannya di depan ruang makan, di kantin dan di depan ruang ibadah/ musholla yang ada di perusahaan sehingga dapat dibaca oleh pekerja/buruh.

f. PUK dan Pengusaha bekerja sama dengan pihak perusahaan untuk mensosialisasikan pentingnya PKB kepada karyawan/ tenaga kerja baru di perusahaan, sehingga tenaga kerja yang baru bekerja memahami manfaat dan pentingnya PKB.

g. Pihak perusahaan hendaknya ikut serta dalam melakukan sosialisasi terhadap pentingnya PKB, sehingga para pekerja yang awam, berpendidikan rendah dan takut terhadap perusahaan tidak memiliki rasa bersalah apabila ia ingin tahu atau ingin memahami isi dari perjajian kerja bersama.

h. Pengusaha memfasilitasi PUK untuk melakukan sosialisasi pentingnya PKB di perusaaan.

i. Pemerintah sebagai pengawas bidang ketenagkerjaan/ hubungan industrial memaksimalkan pengawasannya di

---

[52] Wawancara dengan Amran Sakti Siregar (Wakil Ketua PUK PT. Laras Maju Sentosa), tanggal 10 Oktober 2019

[53] Wawancara dengan Mangatur Sihaloho (Kasi. Perlindungan Tenaga Kerja Khusus Disnakertrans Provinsi Sumatera Utara) pada tanggal 14 Oktober 2019

perusahaan tentang pentingnya PKB dilaksanakan demi terlindunginya hak-hak pekerja/buruh.

UUTK Pasal 176 menyebutkan bahwa pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan Perundang-undangan ketenagakerjaan. Guna menjamin terlaksananya peraturan Perundang-undangan ketenagakerjaan diperlukan adanya suatu pengawasan.

Di dalam Pasal 3 Kompensi ILO No. 81 Tahun 1947 dinyatakan tentang fungsi pengawas ketenagakerjaan sebagai berikut;

a. Menjamin penegakan ketentuan hukum mengenai kondisi kerja dan perlindungan pekerja saat melaksanakan pekerjaannya seperti ketentuan yang berkaitan dengan jam kerja, pengupahan, keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan, penggunaan pekerja/buruh anak dan orang muda serta masalah lain yang terkait sepanjang ketentuan tersebut dapat ditegakkan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan;
b. Memberikan keterangan teknis dan nasehat kepada pengusaha dan pekerja/buruh mengenai cara yang paling efektif untuk mentaati ketentuan hukum;
c. Memberitahukan kepada pihak yang berwenang mengenai terjadinya penyimpangan atau penyalahgunaan yang secara khusus tidak diatur dalam ketentuan hukum yang berlaku.

Menyikapi permasalahan hubungan industrial yang semakin kompleks, diperlukan upaya penguatan potensi baik melalui pendekatan kelembagaan, kesisteman maupun sumber daya manusia konstituen hubungan industrial dengan tujuan untuk:

1. Membangun komitmen dengan persepsi, interpretasi, sikap dan tanggung jawab bersama untuk menjadikan hubungan

industrial sebagai hal yang strategis dan signifikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan, kemajuan usaha, perbaikan ekonomi yang secara tidak langsung dapat memperluas kesempatan kerja dan mengurangi pengangguran serta mengatasi kemiskinan;

2. Terlaksananya semua ketentuan peraturan perundang-undangan dalam hubungan kerja secara sadar, konsisten dan konsekuen;
3. Terbentuknya dan optimalisasi peran dan fungsi sarana-sarana hubungan industrial di perusahaan;
4. Terlaksananya sosial dialog yang efektif di perusahaan, tingkat Kabupaten/ Kota, tingkat provinsi dan nasional sebagai strategi penyelesaian kasus hubungan industrial dan menetapkan langkah meningkatkan ketahanan dan kemajuan perusahaan;
5. Pencanangan kegiatan *workers education* bagi semua konstituen hubungan industrial sebagai bagian kegiatan pemasyarakatan hubungan industrial yang mendukung pembangunan nasional secara terus meneras.

Pembinaan ketenagakerjaan diselenggarakan untuk mencapai kondisi ketenangan bekerja dan berusaha serta keharmonisan hubungan industrial pada masyarakat industri. Kondisi tersebut akan meningkatkan produktifitas kerja dan produktifitas perusahaan yang akhirnya akan meningkatkan produktifitas nasional, menciptakan iklim investasi yang kondusif, membuka kesempatan kerja, meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya.

Pengawasan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari sistem perlindungan ketenagakerjaan diselenggarakan guna mewujudkan keadilan sosial melalui pembentukan, penerapan dan penegakan hukum ketenagakerjaan. Oleh karena itu pengawasan ketenagakerjaan merupakan suatu sistem dari fungsi Negara dibidang penegakan hukum dalam hubungan industrial.

Penyelenggaraan hubungan industrial pada hakekatnya menyangkut hubungan antar manusia yang memerlukan komitmen para pelaku hubungan industrial secara konsisten, maka untuk mencapai perwujudan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat, setidak-tidaknya diperlukan suatu kondisi sikap mental dan sikap sosial yang terbuka, jujur, bertanggung jawab, terukur dengan meletakkan kepentingan bersama di atas kepentingan perorangan, kelompok maupun golongan. Dengan deniikian dapat merespons secara baik masalah hubungan industrial yang berkembang secara dinamis, kompleks dan pelik, dengan membangun suatu konsepsi dengan mempertimbangkan semua faktor yang berpengaruh. Adanya suatu PKB di perusahaan berarti telah ada demokratisasi di tempat kerja yang mempunyai nilai positif terhadap perkembangan hubungan industrial.

Demokratisasi di tempat kerja merupakan suatu proses pengambilan keputusan yang objektif dan dilakukan oleh pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh sehingga kebijakan yang diambil tersebut dapat dilaksanakan dengan baik demi kepentingan pengusaha dan pekerja/buruh. Pada akhirnya dapat dikatakan bahwa dengan berjalannya PKB yang merupakan kesepakatan bersama antar serikat pekerja/buruh ataupun beberapa serikat pekerja/buruh dengan pihak perusahaan dapat memberikan kemaslahatan bagi pihak pekerja/buruh dan pihak pengusaha.

BAB VIII
PENUTUP

Fungsi perjanjian kerja bersama dalam memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara sebagai wadah perlindungan hukum bagi tenaga kerja. Perjanjian kerja bersama berfungsi sebagai wadah penetapan syarat-syarat kerja,wadah peningkatan kesejahteraan pekerja dan pedoman penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Fungsi perjanjian kerja bersama dalam memberikan kesejahteraan bagi tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara dapat dicapai apabila tenaga kerja menerima haknya (upah) sesuai dengan yang tercantum dalam PKB.

Hambatan perlindungan tenaga kerja dikaitkan dengan Perjanjian Kerja Bersama adalah tenaga kerja/buruh tidak faham tentang PKB, pendidikan pekerja/buruh yang rendah dan serikat pekerja/buruh kurang aktif, pengurus serikat pekerja/buruh orang terdekat pengusaha sehingga berpihak kepada pengusaha, pekerja takut terhadap pihak perusahaan; dan Kurangnya kinerja pengawas (Pemerintah). Solusi yang dapat dilaksanakan agar berjalannya fungsi PKB dalam perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, yaitu; serikat pekerja/buruh kabupaten/ kota menginstruksikan kepada PUK di perusahaan untuk melakukan sosialisasi pentingnya PKB bagi tenaga kerja, serikat pekerja/buruh ditingkat kabupaten/kota dan Provinsi melaksanakan pelatihan tentang pentingnya PKB bagi serikat pekerja/buruh di perusahaan, Pemerintah sebagai pengawas hubungan industrial melakukan sosialisasi dan pengawasan secara maksimal dan PUK dan pengusaha bekerja sama dengan pihak perusahaan mensosialisasikan pentingnya PKB.

A. Saran

Penulis dalam penelitian ini mengajukan beberapa saran, yaitu:

1. Pengurus serikat pekerja/sertikat buruh baik di tingkat Provinsi, Kabupaten/Kota dan pimpinan unit kerja (PUK) di perusahan hendaknya dapat melaksanakan sosialisasi secara maksimal kepada anggota-anggotanya tentang pentingnya PKB bagi perlindungan hak-hak tenaga kerja.
2. Pihak pengusaha yang diperusahaannya memiliki PKB hendaknya bersikap konsisten dalam menjalankan isi dari PKB demi tersalurnya hak-hak para pekerja/buruh dan demi keharmonisan hubungan industrial.
3. Pemerintah sebagai pengawas dan Pembina hubungan industrial hendaknya memaksimalkan pengawasan dan pembinaan terhadap para pihak dalam hubungan industrial agar hak dan dan kewajiban para pihak dapat terwujud dengan baik dan seluruh peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dapat diterapkan dengan baik. Sehingga pada akhirnya tidak ada pihak yang dirugikan. Pemerintah hendaknya bersikap netral dan professional dalam menyelesaikan seluruh permasalahan dalam hubungan industrial.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

A. Ridwan Halim, *Hukum Peburuhan Dalam Tanya jawab*, Ghalia Indonesia, Cet II, Jakarta, 1990

Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Prikatan*, Alumni, Bandung, 1982.

Abdul Khakim, *Hukum Ketanagakerjaan,* Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

………………, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia,* PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.

Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia,* PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995.

Alan Flanders, *What are Trade Union For?* dalam WEJ Me. Carthy, England- *Trade Umans Selected Reading,* Penguin Books, 1972.

Aloysius Uwiyono, *Hak Mogok di Indonesia,* Universitas Indonesia, Jakarta, 2001.

Anonim, *Kamus Besar Bahasa Indonesia,* Departemen P&K, 1997, Jakarta.

Anselm & Juliet Corbin, *Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif Tata Langkah dan Teknik- teknik Teorisasi Data*, Terjemahan Muhammad Shodiq & Imam Muttaqin, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2003.

Bur Rasuanto, *Keadilan Sosial, Pandangan Deontologis Rawls dan Hebermas Dua Teori filsafat Politik Modren,* Gramedia Pustaka utama, Jakarta, 2005.

C.S.T Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia,* Balai Pustaka, Jakarta, 1989.

Charles D Drake, Labour Law, Sweet & axwell United London, 1973.

Daliyo, J.B. *Pengantar Ilmu Hukum-Buku Panduan Mahasiswa,* PT. Gramedia, Cet. III, Jakarta, 1994

David P.Twomey, *Labor Law and Legislation*, South-Western Publishing Co., Cincinnati West Chicago, 1985.

Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja,* Rajawali Press, Jakarta, 1993.

........, *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja,* PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.

.........., *Perjanjian Kerja,* P.T Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.

Djumialdi F.X, *Perjanjian Kerja,* Sinar Grafika, Jakarta, 2005.

Drake D. Charles, *Labour Law,* Sweet & Maxwell United, 1973.

FJC Djumialdji, *Perjanjian Kerja,* Edisi Revisi, Sinar Grafika, Jakarta, 2005.

Hadari Nawawi dan Mimi Martini, *Penelitian Terapan*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 1994.

Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial,* Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 1994.

Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan,* Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003.

Black, Henry Campbell, *Black›s Law Dictionary,* St. Paul Minn: West Publising, Co., USA, 1990.

Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan,* Djambatan, Jakarata,1987.

.................., *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja,* Djambatan, Jakarta, 1996.

.................., *Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1996.

Jumialdi F.X, *Perjanjian Kerja* **,** Bumi Aksara, Jakarta, 1992.

Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian,* PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.

Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja-Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaaan,* Mandar Maju, Bandung, 1999.

.................., *Perjanjian Kerja-Perjanjian perburuhan dan Peraturan Perusahaan,* CV Mandar Maju, Bandung, 1999.

La Regime Democratique et Le Droit Civil Moderne, 1936 dalam FJM Van Der Ven, *Pengantar Hukum Kerdja*, Terjemahan Sridadi, Kanisius, Yogyakarta, 1969.

L.J. Van Apeldoorn, *Pengantar Ilmu Hukum*, Pradnya Paramita, Jakarta, Cetakan 26, 1996.

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan,* PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.

............, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & di Luar Pengadilan,* PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2004.

Lawrence M. Friedman, *American Law an Introduction*, diterjemahkan Wishnu Bhakti, PT. Tata Nusa, Jakarta, 2001.

M. Solly Lubis, *Filsafat dan Penelitian,* Mandar Maju, Bandung, 1994.

M. Yahya Harahap, *Segi-segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1986.

M. Yamin, 1959, Naskah Persiapan UUD 1945: Risalah Sidang BPUPKI/PPKI, Sekretariat Negara RI, Jakarta.

Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan, Suatu Pengantar*, PT. Pradnya Paramitha, Jakarta, 2004.

Mariam Darus Badrulzaman, *KUHPerdata Buku III Hukum Perikatan Dengan Penjelasan,* Alumni, Bandung, 1993.

…………………, *Aneka Hukum Bisnis*, Alumni, Bandung, 1994.

Michael Salamon, *Industrial Relation: Theory and Practice,* Prentice Hall, USA, 2000.

Mumuddin Khan, *Labour Administration Profile on the Philippines,* Bangkok: ILO Asia & Pacific Region Centre for Labour Administration, 1989.

Neil W. Chamberlain dan James W. Kuhn, *Collective Bargaining,* Mc. Graw-Mill Book Company, USA, 1965.

Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987.

R. G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Sinar Grafika, Jakarta, 1992.

Ridwan Syahriani, *Seluk Beluk dan Asas Hukum Perdata,* Alumni, Bandung, 1992.

Ridwan Khairandy, *Itikad Baik Dalam Kebebasan Berkontrak,* Program Pascasarjana, Jakarta, 2004.

Ronny Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum,* Ghalia Indonesia, Jakarta, 1983

……………………., *Metodologi Penelitian Hukum Dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia Semarang, 1998.

Saiful Anwar, *Sendi-sendi Hubungan Pekerja Dengan Pengusaha*, Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat, Fakultas Hukum USU, Medan, 1994.

Satjipto Rahardjo, *Pemanfaatan Ilmu-Ilmu Sosial Bagi Pengembangan Ilmu Hukum,* Alumni, Bandung, 1977.

Satjipto Raharjo, "*Ilmu Hukum',* PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.

………………., *Sosiologi Hukum: Perkembangan, Metode dan Pilihan Hukum,* Universitas Muhammadiyah, Surakarta, 2004.

Satya Arinanto, *Kumpulan Tulisan Politik Hukum II,* Universitas Indonesia, Jakarta.

Sehat Samanik, *Outsourcing Dan Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,* DSS Publishing, Jakarta, 2007.

Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan,* Rineka Cipta, Jakarta, 1990.

………………………, *Pokok-Pokok H ukum Ketenagakerjaan di Indonesia,* PT. Rineka Cipta, Jakarta, 1995.

Shamad Yunus, *Hubungan Industrial Di Indonesia,* PT. Bina Sumber Daya Manusia, Jakarta, 1995.

Soeryono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum,* UI Press, Jakarta, 1986.

Subekti, *Hukum Perjanjian*, PT. Intermasa, Cetakan IV, Jakarta, 1979.

Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar,* Liberty, Yogyakarta, 1996.

…………………….., *Hukum Acara Perdata,* Liberty, Yogyakarta, 1998.

Sugiyono didalam bukunya "*Memahami Penelitian Kualitatif*", CV Alfabeta, Bandung, 2005

Sunaryati Hartono, *Politik Hukum Menuju Satu Sistem Hukum Nasional,* Alumni, Bandung.

Supardi, *Metodologi Penelitian*, Yayasan Cerdas Press, Mataram, 2006

T. Keizerina Devi Azwar, *Poenale Sanctie, Studi tentang Globalisasi Ekonomi dan perubahan Hukum di Sumatera timur (1870-1950)*, Program Pascasarjana Universitas Sumatera Utara, Medan, 2004.

Theo Hujbers, *Filsafat Hukum Dalam Lintasan Sejarah,* Kanisius, Yogyakarta, 1982.

.............., *Filsafat hukum,* Kanisius, Yogyakarta, 1995.

W. Friedman, dalam bukunya *Teori & Filsafat Hukum,* PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993.

..............., *Teori dan filsafat Hukum Dalam Buku Telaah Kritis Atas Teori-Teori Hukum,* diterjemahkan Oleh Muhammad Arifin, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 1993.

Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 1983.

....................., *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 1987.

Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan,* PT. Raja Grafindo, Jakarta, 1993

B. Perundang-undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-undang Nomor 21 Tahun 1954 Tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh dan Majikan jo Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per-02/Men/1985 Tentang Pelaksanaan Tata Cara Pembuatan Kesehatan Kerja Bersama (KKB).

Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1998 Tentang Perubahan berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/ Buruh (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3889);

Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

C. Peraturan-Peraturan

Departemen Tenaga Kerja RI, *Himpunan Praturan Perundang-undangan Antara Kerja Antar Negara,*(Jakarta: 1991/1992).

Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, *Buku Pedoman Pembuatan Perjanjian Kerja,* Jakarta: Direktorat Persyaratan Kerja, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, 2005.

Direktorat Jendral PEMBINAAN Hubungan Industrial, *Pedoman Pembuatan Perjanjian Kerja Sama.* Departemen Tenaga Kerja dan Trasmigrasi RI, 2005.

KEPRES 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan.

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Nomor: 02/Men/1978.

PERMENNAKER RI Nomor PER-17/MENATD/2005 Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 115/PUU-VI/2009

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 115/PUU-VI/2009

D. Tulisan, Jurnal dan Website

Aloysius Uwiyono, *Problematika Hukum Perburuhan Di Indonesia dan Solusinya*, Makalah pada Konvensi Pengaturan Syarat Kerja Tingkat Nasional, Departemen Tenaga Kerja dan transmigrasi RI, 2006.

DPN Apindo, *Serikat Pekerja di Indonesia - Perspektif Pengusaha,* disampaikan dalam *«Forum On Labour Management Cooperations,* (Jakarta: Latest Trends in Unionism and the

Labor Movement in Apo Members Countries›, 12 September 2006).

Edi Suharto, Director Institute for Development Studies (IDS) Bandung School of Social Welfare, *Welfare State Dan Pembangunan Kesejahteraan sosial* dalam http://www.policy.hu/Suharto (diakses 28 Agustus 2019)

Edi Suharto, *Kapitalime Dan Negara Kesejateraan: Mengkaji Peran Negara Dalam Pembangunan Kesejateraan Sosial Di Indonesia,* dapat dilihat dalam www.policy.hu/Suharto.

Erman Rajagukguk, *Peran Hukum Di Indonesia*, *Menjaga Persatuan, memulihkan ekonomi dan memeprluas Kesejahteraan Sosial,* Pidato Dies Natalis Dan Peringatan Tahun Emas Universitas Indonesia (1950-2000), Kampus UI Depok Jakarta, 5 Februari 2000.

http://muvid.wordpress.com/2013/04/30/prinsip-pokok-keadilan-adam-smith/, di akses tanggal 08 Oktober 2019.

Indah Budiarti, *PKB Adalah Wujud Demokrasi Industri,* Project Newsletter No. 2 Februari 2006.

Marsen Sinaga, *"Hukum Sebagai Perangkap Gerakan Buruh"*, http:// pukmu sashi.blogspot.com/2006/05/*hukum-sebagai-perangkap-gerakan-buruh*.html, tanpa halaman, diakses tanggal 30 September 2019.

Satjipto Raharjo, *Penyelenggaraan Keadilan dalam Masyarakat yang Sedang Berubah*. Jurnal Masalah Hukum, 1993.

Sri-Edi Swasono, Mengapa Pasal 33 digusur?, Harian Republika, 30 Mei 2001.

Sri Kusumastuti Rahayu, dkk, *Industrial Relation in Jabotabek, Bandung and Surabaya During the Freedom to Organize Era,* USAID/PEG: Smeru Research Report, 2002.

Tim Kontan, *Ada Apa Dengan Buruh,* Majalah kontan Vol. II/Edisi XXIII, 07-20 Mei 2006, Jakarta, 2006.

Sri Kastini, *Beberapa Aspek Hukum Perjanjian Jual Beli Barang Dengan Mempergunakan Kartu Kredit dan Perkembangan Penggunaannya di Medan,* Tesis Fakultas Pascasarjana Universitas Gadjah Mada Program KPK UGM-Universitas Sumatera Utara, Medan, 1991.

Umar Juono, *Pembuatan Kebijakan Ekonomi: Antara Pendekatan Neoklasik dan Konstitusional,* Industrial Law Jurnal, Vol. 29, No. 1, Maret 2001.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama	Arifuddin Muda Harahap
Tempat / Tanggal Lahir	Medan, 28 Agustus 1981
Warga Negara	Indonesia
Agama	Islam
Status	Menikah
Pekerjaan	PNS (Pegawai Negeri Sipil)
Alamat Rumah	Jl.Sejahtera No. 21 Medan

Menerangkan dengan sesungguhnya :

1. **Pendidikan** :

SD	SD Gajah Mada Medan, lulus btahun 1994
SMP	Mts.S Ponpes Raudhatul Hasanah Medan, lulus tahun 1997
SMA	Madrasah Aliyah Negeri 2 Medan, lulus tahu 2000
Sarjana (S1)	Fakultas Fakultas Syari'ah IAIN Sumatera Utara Medan, lulus tahu 2004
Magister (S2)	Program Studi Magister Ilmu Hukum Program PascaSarjana Universitas Sumatera Utara Medan, lulus tahun 2007.
Doktor (S3)	Program Pascasarjana Doktor Ilmu Hukum Universitas Islam Bandung Tahun 2015.

2. Pengalaman Kerja:

a. Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama (IAIN Sumatera Utara)

b. Komisioner Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Padang Lawas Utara Provinsi Sumatera Utara

3. Buku / Karya Tulis/Penelitian yang Sudah diterbitkan:

a. Lentera Hukum Ketenagakerjaan (Buku/La Tansa Press:2010);

b. Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan (Buku/La Tansa Press: 2010)

c. Hukum Ketenagakerjaan (Buku/La Tansa Press: 2011)

d. Aplikasi Tenaga Kerja Outsourcing Pada Perusahaan (Kajian Yuridis UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan), (Jurnal: ISSN 2338-1272, Volume I No. 1 Januari-Juni 2013)

e. Hubungan Hukum Antara Pekerja, Pengusaha dan pemerintah Dalam Hukum Ketenagakerjaan (Jurnal Citra Justicia, ISSN 1411-0717), Tahun 2011

f. Hukum Kontrak (Jurnal Citra Justicia ISSN 1411-0717), Tahun 2010

g. Peranan Dalihan Natolu Dalam Pembangunan Hidup Umat Beragama Di Di Kecamatan NA. IX – X Kabupaten Labuhan Batu Utara Provinsi Sumatera Utara, Penelitian tahun 2013.

h. Perlindungan Hukum Terhadap TKI di Malaysia (Studi Pada PJTKI Kota Medan), Penelitian, Tahun 2007

N U
نهضة العلماء
١٣٤٤
1926